

**BELGISCHE SENAAT****ZITTING 1989-1990**

8 FEBRUARI 1990

**Voorstel van wet betreffende het statuut  
van de ploegenarbeid****VERSLAG****NAMENS DE COMMISSIE VOOR DE  
SOCIALE AANGELEGENHEDEN  
UITGEBRACHT  
DOOR DE HEER SCHOETERS**

De Commissie voor de Sociale Aangelegenheden heeft veertien vergaderingen gewijd aan de bespreking van dit voorstel van wet.

Er zij opgemerkt dat dit wetsvoorstel een eerste maal werd ingediend tijdens de zitting 1981-1982 en dat het tijdens de voorgaande legislaturen al enkele keren op de agenda van de Commissie heeft gestaan. De bespreking is in die periode steeds beperkt gebleven tot een algemene gedachtenwisseling.

Aan de werkzaamheden van de Commissie hebben deelgenomen :

1. Vaste leden : de heren Egemeers, voorzitter; Anthuenis, mevr. Blomme, de heren Boël, De Backer, Deghillage, Deneir, Flagothier, Gevenois, Lenfant, Moens, Monfils, Ottenbourg, Petitjean, Prieels, mevr. Staels-Dompas, de heren Stroobant, Taminiaux, Valkeniers, Vannieuwenhuyze en Schoeters, rapporteur.

2. Plaatsvervangers : de heren Borin, Borremans, De Loor, Evrard, Hatry, Marchal en Pataer.

3. Andere senatoren : de heren de Seny, Geeraerts, de dames Harnie, Nélis en de heer Vanhaverbeke.

**R. A 14257***Zie :***Gedr. St. van de Senaat :**

151-1 (B.Z. 1988) : Voorstel van wet.

**SENAT DE BELGIQUE****SESSION DE 1989-1990**

8 FEVRIER 1990

**Proposition de loi relative au statut  
du travail par équipes successives****RAPPORT****FAIT AU NOM DE LA COMMISSION  
DES AFFAIRES SOCIALES  
PAR M. SCHOETERS**

La Commission des Affaires sociales a consacré quatorze réunions à l'examen de la proposition de loi qui vous est soumise.

On notera que cette proposition avait déjà été déposée une première fois lors de la session de 1981-1982 et qu'elle avait figuré à plusieurs reprises à l'ordre du jour de la Commission au cours des législatures précédentes. Pendant cette période, la discussion n'avait jamais dépassé le stade de l'échange de vues général.

Ont participé aux travaux de la Commission :

1. Membres effectifs : MM. Egemeers, président; Anthuenis, Mme Blomme, MM. Boël, De Backer, Deghillage, Deneir, Flagothier, Gevenois, Lenfant, Moens, Monfils, Ottenbourg, Petitjean, Prieels, Mme Staels-Dompas, MM. Stroobant, Taminiaux, Valkeniers, Vannieuwenhuyze et Schoeters, rapporteur.

2. Membres suppléants : MM. Borin, Borremans, De Loor, Evrard, Hatry, Marchal et Pataer.

3. Autres sénateurs : MM. de Seny, Geeraerts, Mmes Harnie, Nélis et M. Vanhaverbeke.

**R. A 14257***Voir :***Document du Sénat :**

151-1 (S.E. 1988) : Proposition de loi.

### I. Toelichting van de auteur van het wetsvoorstel

Door de statistieken wordt aangetoond dat de ploegenarbeid toeneemt. In het recente verleden werd daarenboven vastgesteld dat de invoering van nieuwe technologieën en de experimenten tot herverdeling van de arbeidstijd afgestemd waren op een uitbreiding van het stelsel van de ploegenarbeid.

Wat is de ervaring opgedaan in sectoren waar ploegenarbeid frequent voorkomt, zoals de scheikundige nijverheid?

Gebleken is dat bij de besprekingen over de C.A.O.'s in die sector, aan beide zijden de zorg aanwezig was om de ploegenarbeid te humaniseren. Gebleken is ook dat het, gelet op de afwezigheid van een reglementering in verband met ploegenarbeid, praktisch onmogelijk was via collectieve arbeids-overeenkomsten regelgevend op te treden.

Het resultaat hiervan is geweest dat alleen de vergoeding van ploegenarbeid is geregeld.

Er is hier dus een taak weggelegd voor de wetgever.

Het voorstel komt niet op het werkterrein van de sociale partners; het bepaalt bijvoorbeeld niet het bedrag van de premie voor ploegenarbeid. Het voorstel beoogt een statuut vast te leggen voor ploegenarbeid waardoor een zekere gelijkheid tot stand komt tussen de partijen in het overleg over de invoering van een systeem ploegenarbeid.

Zo bepaalt het voorstel op wie de wet van toepassing is (art. 1) en wat ploegenarbeid is (art. 2). Voorts wordt een procedure bepaald volgens welke ploegenarbeid kan worden ingevoerd (art. 3).

Indien er nachtwerk is, moeten alle voorzieningen (geneeskundige en sociale) voorhanden zijn.

De indieners hebben gemeend dat het statuut ook op de publiekrechtelijke instellingen van toepassing moet zijn.

Tenslotte wordt door de indieners veel belang gehecht aan de instelling van een Commissie voor ploegenarbeid.

Uit de bespreking tijdens de voorgaande legislatuur is gebleken dat men zich best zou bepalen tot het vol-continuwerk. De toenmalige Minister heeft zich bereid verklaard over die aangepaste benadering opnieuw het advies van de Nationale Arbeidsraad te vragen.

De Raad heeft evenwel geoordeeld geen nieuw advies te moeten verstrekken. (Het advies van de Nationale Arbeidsraad werd uitgebracht op 13 april 1983 onder het nr. 746.)

Het komt derhalve de wetgever toe zijn verantwoordelijkheid te nemen.

### I. Commentaire de l'auteur de la proposition

Les statistiques montrent que le travail par équipes successives est en augmentation. En outre, on a constaté dans le passé récent que l'introduction de technologies nouvelles et les expériences de redistribution du temps de travail étaient conçues en vue d'une extension de ce régime de travail (aussi appelé travail par relais, par postes, par roulement, travail posté).

Que nous apprend l'expérience dans des secteurs tels que l'industrie chimique, où le travail par postes est fréquent?

Il est apparu que, lors des discussions relatives aux conventions collectives de travail dans ce secteur, l'on s'est montré soucieux, de part et d'autre, d'humaniser ce mode de travail. Il est apparu également qu'en l'absence d'une réglementation en la matière, il était pratiquement impossible de régler quoi que ce soit par le biais de conventions collectives de travail.

Il en est résulté que l'on a réglé uniquement la question de la rémunération du travail par équipes successives.

Il y a donc là une tâche pour le législateur.

La proposition ne se situe pas dans le champ d'action des partenaires sociaux; elle ne fixe pas, par exemple, le montant de la prime pour travail par équipes successives. Elle a pour objet d'établir un statut du travail par relais, de manière à mettre plus ou moins sur un pied d'égalité les diverses parties se concertant sur l'introduction d'un tel système de travail.

C'est ainsi qu'elle précise à qui s'appliquera la loi (art. 1<sup>er</sup>) et ce que l'on entend par travail par équipes successives (art. 2). D'autre part, une procédure y est définie pour l'introduction de ce régime de travail (art. 3).

Là où il y a travail de nuit, toutes les prestations médicales et sociales doivent être assurées.

Les auteurs de la proposition ont estimé que le statut doit être applicable également aux établissements publics.

Ils ont finalement accordé une grande importance à l'institution d'une Commission du travail par équipes successives.

La discussion qui avait eu lieu au cours de la législature passée a montré qu'il serait préférable que l'on s'en tienne à un régime de travail continu. Le Ministre de l'époque s'était dit disposé à redemander l'avis du Conseil national du travail sur cette nouvelle conception des choses.

Le Conseil a toutefois estimé qu'il n'était pas nécessaire de rendre un nouvel avis. (Son avis date du 13 avril 1983 et porte le numéro 746.)

Il appartient par conséquent au législateur d'assumer ses responsabilités.

## II. Algemene bespreking

Volgens een lid valt het niet te ontkennen dat ploegenarbeid toeneemt, mede met het oog op een maximale rendabiliteit van de investering.

Wij stellen vast dat ook in andere landen ploegenarbeid toeneemt: in West-Duitsland bijvoorbeeld werken al ongeveer 4 miljoen werknemers in ploegen.

Wij moeten, indien reglementerend wordt opgetreden, ook rekening houden met de toestand in de ons omringende landen:

- in Groot-Brittannië is er geen reglementering;
- in West Duitsland wordt deze aangelegenheid geregeld op het vlak van de onderneming (*Mitbestimmungs-bevoegdheid*);
- in Denemarken is er een akkoord nodig met de syndicale organisaties;
- in Nederland dient de overheidsadministratie met de invoering van ploegarbeid in te stemmen.

Ook de I.A.O. houdt zich bezig met de arbeidsduurorganisatie.

Het voorstel moet ook gezien worden in het licht van de ontwikkeling op het stuk van de arbeidsduur in het algemeen. Wij stellen vast dat er een rustpunt is ingetreden in de evolutie dienaangaande.

Men constateert een vermindering van de individuele arbeidstijd gekoppeld aan de verlenging van de operationele tijd. Daarbij ontstaat een heel gamma flexibiliteiten zoals, deeltijdse arbeid, zaterdagwerk, de verjaarljksing van de arbeidsduur, ontwikkeling van de overuren, nachtwerk enzomeer.

Het commissielid verwijst naar hetgeen zich bij General Motors te Antwerpen heeft voorgedaan waar 3 000 jobs konden gered worden door de produktietijd van de machines te verhogen tot 18 u 35 m per dag en waarbij de arbeiders in ploegen presteren (11 dagen op 21); dit alles in afspraak met de syndicale organisaties.

Een andere evolutie is de grote decentralisatie van de regelingen.

In de meeste landen stapt men af van rigide nationale regelingen. Die regelingen bepalen alleen een kader waarbinnen de sociale partners, afhankelijk van de specificiteit van het bedrijf, nadere afspraken maken. Men komt dus tot een gecontroleerde flexibiliteit, maar dan op een lager niveau.

## II. Discussion générale

Un membre estime que l'on ne peut pas nier que le travail par équipes successives prend de l'extension, notamment parce que l'on veut rentabiliser au maximum les investissements.

Nous constatons qu'il en va de même dans d'autres pays: en République fédérale d'Allemagne, par exemple, l'on dénombre déjà plus ou moins 4 millions de personnes travaillant par équipes.

Si nous voulons légiférer, nous devons également tenir compte de la situation dans les pays voisins:

- en Grande-Bretagne, il n'y a aucune réglementation;
- en Allemagne de l'Ouest, cette question se règle au niveau de l'entreprise (*Mitbestimmung*);
- au Danemark, un accord doit être conclu avec les organisations syndicales;
- aux Pays-Bas, l'administration compétente doit autoriser l'introduction du travail par équipes successives.

L'O.I.T. s'occupe elle aussi de l'organisation de la durée du travail.

La proposition doit également s'envisager en fonction de l'évolution de la durée du travail en général. Nous constatons actuellement une pause dans cette évolution.

On assiste en même temps à une diminution du temps de travail individuel et à un allongement du temps ouvrable. On voit apparaître aussi toute une gamme de systèmes variables, comme le travail à temps partiel, le travail du samedi, la globalisation annuelle de la durée du travail, la multiplication des heures supplémentaires, le travail de nuit, etc.

Le commissaire fait référence à ce qui s'est passé chez General Motors à Anvers, où l'on a pu sauver 3 000 emplois en portant le temps de production des machines à 18 h 35 mn par jour et en faisant travailler les ouvriers en équipes (11 jours sur 21), tout cela en accord avec les organisations syndicales.

La large décentralisation des réglementations constitue une autre évolution.

La plupart des pays renoncent aux réglementations nationales rigides. Ces réglementations se bornent à fixer un cadre dans lequel les partenaires sociaux concluent des accords de détail selon la spécificité de l'entreprise. On en vient ainsi à une flexibilité certes contrôlée, mais à un niveau inférieur à cet échelon national.

Volgens het commissielid is het noodzakelijk:

- onze reglementering te bepalen, rekening houdend met de internationale context;
- een evenwicht te vinden tussen de economische noden van de bedrijven en een passende sociale bescherming.

Een ander lid vindt het probleem van de ploegenarbeid zeer belangrijk. Voor de werkgever komt het erop aan zijn investeringen zo rendabel mogelijk te maken; voor de wetgever is het zaak de werknemers te beschermen tegen de nadelige gevolgen van ploegenarbeid.

Er is een zekere soepelheid vereist, maar van de andere kant dient men bepaalde categorieën van werknemers in bescherming te nemen (bijvoorbeeld vrouwen).

Een senator, die zegt persoonlijk ervaring te hebben met continuarbeid, merkt op dat de invoering van deze arbeidsregeling grote problemen doet rijzen.

Er is niet alleen de moeilijkheid om zelfs onder ploegen van werknemers daarover een consensus te bereiken. Er zijn ook de problemen, vooral op het vlak van de gezondheid, die continuarbeid voor de werknemers meebrengt.

Een volgende spreker handelt over de volgende punten:

- 1) De spanning tussen rendabiliteit van de bedrijven en de sociale imperatieven

Nachtwerk en onregelmatig werk heeft niet alleen een nadelige invloed op de werknemer zelf maar ook op zijn gezinsleven en zijn gedragingen in de maatschappij. In het gezin rijzen bij voorbeeld problemen in verband met de schoolse begeleiding van de kinderen. Wat de maatschappelijke situatie betreft, kunnen er problemen zijn van vervoer 's nachts of op bepaalde uren van de dag.

- 2) Consultatie van de werknemers

De syndicale delegaties zouden in hun onderhandelingen met de werkgevers moeten worden bijgestaan door de syndicale organisaties.

De bedrijfsakkoorden moeten worden geïntegreerd in sectoriële akkoorden.

- 3) Toepassingsgebied van artikel 1, punt 1, van het wetsvoorstel

Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen degenen die moeten worden beschermd (zwakken, gehandicapten) en anderen. Dient hieraan geen aandacht te worden geschonken?

De arbeidswet is principieel toepasselijk op de openbare sector, behalve wat de arbeidsduur betreft. Kan de voorgestelde regeling die bij de arbeidsduur aanleunt, zomaar toepasselijk worden verklaard op de openbare sector?

Selon ce commissaire, il est nécessaire:

- d'établir notre réglementation en tenant compte du contexte international;
- de trouver un équilibre entre les impératifs économiques auxquels sont soumises les entreprises et une protection sociale adéquate.

Un autre membre estime que le problème du travail par équipes successives est très important. Pour l'employeur, il s'agit de rentabiliser au maximum ses investissements; quant au législateur, il se doit de protéger les travailleurs contre les effets négatifs de cette forme de travail.

Une certaine souplesse s'impose certes, mais il y a lieu aussi de protéger certaines catégories de travailleurs (par exemple les femmes).

Un sénateur, qui dit avoir une certaine expérience du travail continu, souligne que l'introduction de ce régime de travail pose des problèmes sérieux.

Il est difficile d'obtenir un consensus à ce sujet de la part des équipes de travailleurs elles-mêmes, d'une part, et, d'autre part, le travail continu crée des problèmes pour les travailleurs, surtout en matière de santé.

Un autre intervenant traite des points suivants:

- 1) Le conflit entre la rentabilité des entreprises et les impératifs sociaux

Le travail de nuit et le travail irrégulier ont des conséquences négatives non seulement pour le travailleur lui-même, mais aussi pour sa vie familiale et son comportement social. Dans le cadre familial, des problèmes pourront se poser, par exemple, en ce qui concerne l'accompagnement scolaire des enfants. Sur le plan social, il peut y avoir des problèmes de transport la nuit ou à certaines heures de la journée.

- 2) La consultation des travailleurs

Les délégations syndicales devraient être assistées par les organisations syndicales lors de leurs négociations avec les employeurs.

Les accords d'entreprise devraient s'intégrer dans des accords sectoriels.

- 3) Le champ d'application de l'article 1<sup>er</sup>, point 1, de la proposition de loi

Il n'est pas fait de distinction entre ceux qui doivent être protégés (les faibles, les handicapés) et les autres. Ne faudrait-il pas être attentif à cette question?

La loi sur le travail est applicable en principe au secteur public, sauf en ce qui concerne la durée du travail. La réglementation proposée, qui repose sur la durée du travail, peut-elle être déclarée, sans plus, applicable au secteur public?

De interveniënt verklaart tot slot dat hij het wetsvoorstel steunt.

Een lid merkt op dat er op dit ogenblik geen bijzondere wetgeving is voor ploegenarbeid. De algemene reglementering blijft toepasselijk. Indien ploegenarbeid wordt ingevoerd, geschiedt zulks in de regel zonder voorafgaand overleg. Achteraf zullen de werknemers optreden om bepaalde afspraken te maken die doorgaans alleen resulteren in supplementair loon.

Het zou al een vooruitgang betekenen, mochten enkelen beginselen bij wet kunnen worden vastgelegd. Hierdoor zouden de werknemers toch al een zekere bescherming genieten.

Van de andere kant mag men niet te ver gaan: de algemene reglementering, met name inzake veiligheid en hygiëne, moet van toepassing blijven.

Het commissielid is het in grote lijnen eens met het voorstel, ook al moeten bepaalde onderdelen nader worden gepreciseerd.

Een ander lid spreekt in dezelfde zin. Hij is voorts van oordeel dat moet worden gestreefd naar een evenwichtige tekst en dat moet worden nagegaan of de regeling in dezelfde lijn ligt als die welke in de andere E.G.-landen bestaat. Het lid vraagt dat de minister een overzicht van de wetgeving van die landen zou bezorgen.

Nog een ander lid vraagt informatie over de bestaande reglementering in België met betrekking tot de flexibele arbeid.

Een commissielid, hierbij aansluitend, vindt dat met het voorstel baanbrekend werk wordt verricht. Het voorstel beoogt enerzijds een reglementering van de ploegenarbeid en is anderzijds een eerste aanzet tot bescherming van de werknemers-ploegenarbeiders. Deze laatsten moeten ook tegen zichzelf worden beschermd. Zij zouden immers geneigd kunnen zijn meer rekening te houden met de vergoeding voor ploegenarbeid en minder met de nadelige gevolgen daarvan op hun gezondheid en op hun gezinsleven.

Het lid wijst voorts op het belang van de medische voorzieningen, ook 's nachts.

Hij meent ook dat het voorstel, mocht het wet worden, aanleiding zal geven tot andere wetgevende initiatieven teneinde de reglementering nader te preciseren.

Verwijzend naar de interventie van de eerste spreker, geeft het commissielid toe dat ploegenarbeid onafwendbaar is maar aan de andere kant is het de plicht van de wetgever te voorzien in een volwaardige bescherming van de ploegenarbeiders.

L'intervenant termine en déclarant qu'il soutient la proposition de loi.

Un membre remarque qu'il n'existe actuellement aucune législation particulière relative au travail par équipes successives. C'est la législation générale qui demeure applicable. L'introduction d'un régime de travail par équipes successives se fait généralement sans concertation préalable. Les travailleurs agissent ensuite dans le but de conclure certains accords, mais ceux-ci ne prévoient habituellement qu'un supplément de salaire.

La fixation d'une série de principes par voie légale constituerait déjà un progrès. Les travailleurs bénéficieraient aussi malgré tout d'une certaine protection.

Par ailleurs, il faut éviter d'aller trop loin: la législation générale, notamment en matière de sécurité et d'hygiène, doit rester d'application.

Le commissaire approuve la proposition pour l'essentiel, même s'il estime nécessaire de la préciser dans certains de ses éléments.

Un autre membre s'exprime dans le même sens. Il estime en outre qu'il faut essayer d'élaborer un texte équilibré et qu'il y a lieu de vérifier si la réglementation va dans le même sens que celles qui existent dans les autres Etats membres de la Communauté. L'intervenant demande que le Ministre fournisse un aperçu de la législation visée en vigueur dans ces pays.

Un autre membre encore demande des informations sur la réglementation belge en matière d'horaire variable.

Un commissaire estime, dans le même ordre d'idées, que les auteurs de la proposition font œuvre de pionnier. D'une part, ils visent à réglementer le travail par équipes successives et, d'autre part, ils créent un début de protection des travailleurs occupés dans ces équipes. Ceux-ci doivent également être protégés contre eux-mêmes. Ils pourraient, en effet, avoir tendance à tenir compte davantage de l'indemnité pour travail par équipes successives que des effets négatifs de celui-ci sur leur santé et leur vie de famille.

L'intervenant souligne également l'importance des prestations médicales, y compris pour le travail de nuit.

Il estime que si la proposition devient loi, elle donnera lieu à d'autres initiatives législatives ayant pour but de préciser la réglementation.

Se référant à la première intervention, le commissaire admet que le travail par équipes successives est inévitable, mais il ajoute que le législateur a le devoir de protéger efficacement les travailleurs concernés.

Een volgende spreker vindt deze stellingname zeer belangrijk. Naar zijn mening moet er een afweging zijn van datgene wat bij wijze van reglementering wordt opgelegd en de zorg voor het behoud van de concurrentiepositie.

Hij vraagt of gegevens voorhanden zijn over het aantal ongevallen dat zich, vooral 's nachts, voordoet in sectoren die reeds lang ploegenarbeid kennen (haven-, automobielsector).

Hij maakt enig voorbehoud wat betreft de bescherming van de werknemers tegen zichzelf; men mag namelijk niet vervallen in een zekere vorm van betutteling.

Een laatste spreker is verheugd om de indiening van dit voorstel om de volgende redenen:

- het voorstel heeft te maken met de humanisering van de arbeidsvoorwaarden;

- het voorstel komt op tijd omdat de wetgeving van de jongste jaren tot doel had een grotere flexibiliteit mogelijk te maken. Dit voorstel wil die flexibiliteit inperken;

- de vertegenwoordigers van de werknemers worden uitdrukkelijk erkend;

- de verwijzing naar de internationale context is niet volledig terecht omdat er ook continu-werk wordt verricht in sectoren die niet onderhevig zijn aan buitenlandse concurrentie (verzorgingssector);

- de begripsomschrijving is voldoende ruim om ook andere, nieuwe, situaties op te vangen.

Volgens de spreker rijzen er wel vragen met betrekking tot artikel 3 waarin bepaald wordt dat de wet niet van toepassing zal zijn op ondernemingen waarin reeds ploegenarbeid bestaat. Zal die bepaling niet tot discriminatie leiden?

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid merkt op dat het probleem van de ploegenarbeid te maken heeft met sociaal-economische gegevens, maar ook met de kwaliteit van de arbeid.

Algemeen wordt aangenomen dat ploegenarbeid economisch noodzakelijk is. De vraag is in welke mate de wetgever dient op te treden in een materie die normaal tot de bevoegdheid van de sociale partners behoort.

De Minister heeft weinig moeite met het tweede gedeelte van het voorstel dat betrekking heeft op de humanisering van de arbeid en de omkadering van de ploegenarbeid.

Un autre intervenant estime ce point de vue très important. Selon lui, il faut établir un équilibre entre ce que l'on impose par voie de réglementation et le souci de préserver la compétitivité.

Il demande si l'on a une idée du nombre des accidents qui se produisent, surtout la nuit, dans les secteurs qui pratiquent déjà le travail par postes depuis longtemps (les secteurs portuaire et automobile).

Il émet quelques réserves en ce qui concerne la protection des travailleurs contre eux-mêmes: il faut se garder de tomber dans une certaine forme de mesquinerie.

Un dernier intervenant se réjouit du dépôt de cette proposition pour les raisons suivantes:

- la proposition vise à humaniser les conditions de travail;

- elle vient à son heure, dans la mesure où la législation de ces dernières années avait pour but de promouvoir la flexibilité. La proposition vise à la limiter;

- les représentants des travailleurs sont expressément reconnus;

- la référence au contexte international n'est pas tout à fait pertinente, étant donné que l'on trouve aussi des régimes de travail continu dans des secteurs qui ne sont pas soumis à la concurrence internationale (le secteur des soins);

- le concept est défini de manière suffisamment large pour qu'il puisse englober également d'autres situations nouvelles.

Selon l'intervenant, certaines questions se posent, toutefois, à propos de l'article 3, qui dispose que la loi ne s'appliquera pas aux entreprises où le travail par équipes successives existe déjà. Cette disposition n'entraînera-t-elle pas des discriminations?

Le Ministre de l'Emploi et du Travail fait remarquer que le problème du travail par équipes successives est lié à des données socio-économiques, mais aussi à la qualité du travail.

Il est généralement admis que le travail par roulement est économiquement indispensable. La question qui se pose est de savoir dans quelle mesure le législateur doit intervenir dans une matière qui relève normalement de la compétence des partenaires sociaux.

La deuxième partie de la proposition, qui traite de l'humanisation du travail et de l'encadrement du travail par équipes successives, ne pose guère de problèmes au Ministre.

Er rijzen evenwel problemen en er is nadere precisering nodig wat betreft artikel 3 van het voorstel. Volgens dit artikel moet er een voorafgaand akkoord van het betrokken paritair comité zijn om ploegenarbeid in te voeren.

De Minister vraagt zich af of niet voorzien moet worden in een bijzondere procedure om, mocht er geen akkoord bereikt worden in het paritair comité, bij voorbeeld na een afkoelingsperiode, de zaak opnieuw aan het comité voor te leggen. Het voorstel heeft immers niet de bedoeling ploegenarbeid onmogelijk te maken, maar hierin een zekere ordening te brengen.

Voorts vraagt de Minister zich af wat de gevolgen van dit voorstel zouden kunnen zijn voor de wet betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen van 17 maart 1987 gekoppeld aan de C.A.O. nr. 42. In de mate dat deze procedure ingang zou vinden, kan een wijziging van die wet noodzakelijk zijn.

De Minister merkt op dat artikel 9, § 2, voorziet in bijkomende betaalde rustperiodes. Dat is te overwegen maar betekent in feite een vermindering van de arbeidsduur. Men moet zich bewust zijn van de gevolgen daarvan.

De Minister verstrekt aan de Commissie een nota met betrekking tot de bestaande Belgische reglementering.

De Belgische wetgeving komt samengevat hierop neer:

— Wat de invoering van ploegenarbeid betreft:

- de arbeidswet van 16 maart 1971;
- de wet van 17 maart 1987 en de C.A.O. nr. 42.

— Wat nachtarbeid betreft, is er een onderscheid tussen:

- mannen: artikel 37 van de wet van 16 maart 1971;
- vrouwen: koninklijk besluit van 24 december 1968.

Deze nota is opgenomen in de bijlage van dit verslag.

De auteur zegt begrip op te brengen voor het standpunt ten gronde van de Minister. De indieners aanvaarden ploegenarbeid maar wensen te bepalen binnen welk kader.

Met betrekking tot artikel 3 (voorafgaand akkoord), merkt de auteur op dat het geheel van de voorgestelde bepalingen moet worden gelezen. De indieners wensen dat in het paritair comité wordt gediscussieerd en dat wordt bepaald binnen welke perken ploegenarbeid kan worden ingevoerd.

Des problèmes surgissent néanmoins en ce qui concerne l'article 3 de la proposition qui demande des précisions. Selon cet article, un accord préalable de la commission paritaire concernée est requis pour l'instauration d'un régime de travail posté.

Le Ministre se demande s'il ne faut pas prévoir une procédure particulière permettant de saisir une nouvelle fois, par exemple après une période d'apaisement, la commission paritaire, si celle-ci ne parvient à aucun accord. La proposition vise non pas à rendre impossible le travail par équipes successives, mais à apporter un peu d'ordre en la matière.

Par ailleurs, le Ministre s'interroge sur l'incidence que pourrait avoir la loi proposée sur celle du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, laquelle est liée à la C.C.T. n° 42. Si ladite procédure était adoptée, une modification de cette loi pourrait s'avérer nécessaire.

Le Ministre observe que l'article 9, § 2, prévoit des périodes supplémentaires de repos rémunérées. Il n'y a pas d'objection à cela, mais cela revient à réduire la durée du travail. Il faut être conscient des conséquences que cela entraîne.

Le Ministre fournit aux commissaires une note portant sur la réglementation en vigueur en Belgique.

La législation belge se résume comme suit:

— En ce qui concerne l'instauration du travail par équipes successives:

- la loi du 16 mars 1971 sur le travail;
- la loi du 17 mars 1987 et la C.C.T. n° 42.

— En ce qui concerne le travail de nuit, il faut distinguer entre:

- hommes: l'article 37 de la loi du 16 mars 1971;
- femmes: l'arrêté royal du 24 décembre 1968.

Cette note figure en annexe au présent rapport.

L'auteur de la proposition affirme comprendre le point de vue du Ministre quant au fond. Les auteurs acceptent le travail par équipes successives, mais désirent préciser dans quel cadre.

En ce qui concerne l'article 3 (accord préalable), l'auteur de la proposition remarque qu'il faut lire l'ensemble des dispositions proposées. Les auteurs veulent que l'on discute au sein de la commission paritaire et que l'on détermine dans quelles limites le travail par équipes successives peut être instauré.

Een commissielid vraagt nogmaals aandacht voor de bestaande reglementering en meer bepaald de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen die het zwaartepunt met betrekking tot het arbeidsreglement legt bij de ondernemingsraad.

Wanneer er geen akkoord kan bereikt worden in de ondernemingsraad, wordt de aangelegenheid bij het paritair comité aanhangig gemaakt.

De bevoegdheid ligt dus in eerste instantie bij de ondernemingsraad. Het voorstel daarentegen legt het zwaartepunt in deze materie bij het paritair comité gelegd.

De Minister merkt op dat de wet van 1965 zelden of nooit wordt toegepast omdat « de meerderheden er hoog liggen » (75 pct. van de stemmen van beide partijen). De in die wet bepaalde regeling dient zijns inziens evenwel ook in het debat te worden ingebracht.

### III. Artikelsgewijze bespreking

#### *Algemene opmerkingen*

Een lid zegt het voorstel te steunen maar vindt dat in een aantal artikelen nader moet worden gepreciseerd wat er precies wordt bedoeld. Hij wijst er ook op dat in de onderscheiden artikelen andere formuleringen worden gebruikt om identieke situaties te regelen.

Het lid stelt vervolgens een aantal concrete vragen :

— Worden in artikel 1 alle publiekrechtelijke instellingen bedoeld?

— Bestaat er voor die instellingen nu al een regeling en zo niet, wat zijn de gevolgen van deze wet voor die instellingen (bijvoorbeeld sector vervoer)?

— Volgens het tweede lid van artikel 2 verricht een leraar met een opdracht in het avondonderwijs (sociale promotie) die van 20 tot 22 uur les geeft, ploegenarbeid. Is dat de bedoeling?

Het commissielid kan met de tekst van artikel 2 instemmen indien hij tot doel heeft bepaalde misbruiken — bijvoorbeeld in de distributiesector — te bestrijden; maar als dat zo is dient men het uitdrukkelijk te zeggen.

— Waarom worden verschillende formuleringen gehanteerd in de artikelen 3, § 1, 8, § 2, en 9, § 2?

— Het is goed dat werknemers in bepaalde omstandigheden kunnen weigeren ploegenarbeid te verrichten (artikelen 4 en 5). Maar, waar gaan we naartoe wanneer in een klein bedrijf vastgesteld wordt dat 3/4 van de werknemers niet bereid is ploegenarbeid te verrichten?

Un commissaire attire à nouveau l'attention sur la réglementation existante, et plus précisément sur la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements du travail, qui fait du conseil d'entreprise l'élément central en matière de règlement du travail.

Si aucun accord ne peut être atteint au sein du conseil d'entreprise, la question est portée devant la commission paritaire.

La compétence appartient donc en premier lieu au conseil d'entreprise. Par contre, la proposition fait de la commission paritaire l'élément central en cette matière.

Le Ministre observe que la loi de 1965 n'est que rarement, voire jamais appliquée, parce qu'elle prévoit des majorités élevées (75 p.c. des voix des deux parties). D'après lui, la réglementation prévue par cette loi doit toutefois faire aussi l'objet du débat.

### III. Discussion des articles

#### *Remarques générales*

Un commissaire apporte son soutien à la proposition, mais trouve que la portée exacte d'un certain nombre d'articles doit être précisée. Il ajoute que des formulations différentes sont utilisées dans les divers articles pour régler des situations identiques.

L'intervenant pose ensuite quelques questions concrètes :

— L'article 1<sup>er</sup> vise-t-il tous les établissements publics?

— Existe-t-il déjà une réglementation pour ces établissements? Dans la négative, quels sont les effets de la loi proposée pour ces établissements (par exemple, le secteur des transports)?

— Selon le deuxième alinéa de l'article 2, un professeur qui a une charge en cours du soir (promotion sociale) et qui enseigne de 20 à 22 heures accomplit un travail par équipes successives. A-t-on voulu en arriver là?

L'intervenant marque son accord sur le texte de l'article 2 si celui-ci vise à combattre certains abus, par exemple dans le secteur de la distribution. Mais s'il en est ainsi, il faut le dire explicitement.

— Pourquoi utilise-t-on des formulations différentes aux articles 3, § 1<sup>er</sup>, 8, § 2, et 9, § 2?

— Il est heureux que les travailleurs puissent refuser d'accomplir un travail par roulement dans certaines conditions (articles 4 et 5). Mais où allons-nous si l'on constate, dans une petite entreprise, que les trois quarts des travailleurs ne sont pas disposés à travailler de cette façon?

Volgens de auteur kan niet alles in detail worden geregeld. Het is de bedoeling een statuut voor ploegenarbeid uit te werken zonder op het terrein te komen van de sociale gesprekspartners, meer bepaald wat betreft de arbeidsvoorwaarden in de ruime betekenis van het woord. Volgens de indiener zou in het sociaal overleg en bij het afsluiten van C.A.O.'s, rekening moeten worden gehouden met de in het voorstel vastgestelde beginselen.

Een lid is het ermee eens dat dubbelzinnigheid moet worden vermeden. Van de andere kant dient de formulering voldoende algemeen te zijn om onvoorzienbare evoluties te kunnen opvangen.

Een ander lid pleit eveneens voor zo duidelijk mogelijke teksten, mede om eventuele geschillen in de mate van het mogelijke te voorkomen. De voorbereidende werken zijn overigens van geringe betekenis ingeval de rechter tot interpretatie van de wet dient over te gaan.

#### Artikel 1

De bespreking van dit artikel, die verscheidene vergaderingen in beslag heeft genomen, was hoofdzakelijk gewijd aan de vraag of de bepalingen van de voorafgestelde wet eveneens van toepassing dienen te zijn op de overheidssector.

Deze discussie wordt hieronder, na de opmerkingen over de andere bepalingen van dit artikel, chronologisch weergegeven.

\*  
\* \*

Een lid vraagt zich af of de definitie die in punt 1 van dit artikel wordt gegeven, niet contradictorisch is. Immers, iemand die tegen loon arbeid verricht, heeft noodzakelijkerwijs een arbeidsovereenkomst afgesloten. Het lid suggereert de woorden « tegen loon » te schrappen.

Een ander lid daarentegen meent dat, bij voorbeeld, tewerkgestelde werklozen onder de voorgestelde definitie vallen. Zij verrichten werk onder het gezag van een persoon zonder dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst.

Ook een volgende interveniënt oordeelt dat men oog moet hebben voor andere soorten arbeidsovereenkomsten dan die welke in de wet van 3 juli 1978 geregeld zijn. Met name arbeidsovereenkomsten voor zeelieden en binnenschippers worden door andere wetten geregeld, welke niet werden opgeheven in 1978. Met de woorden: « anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst » zou men ook het statutair benoemd overheidspersoneel kunnen bedoelen.

Selon l'auteur, tout ne peut pas être réglé en détail. Son objectif est d'élaborer un statut du travail par équipes successives sans empiéter sur le terrain des interlocuteurs sociaux, plus précisément en ce qui concerne les conditions de travail au sens large du terme. D'après l'auteur, il faudrait tenir compte, lors de la concertation sociale et de la conclusion de C.C.T., des principes inscrits dans la proposition.

Un commissaire reconnaît qu'il faut éviter toute équivoque. Par ailleurs, la formulation doit être suffisamment générale pour pouvoir faire face à des évolutions imprévisibles.

Un autre membre plaide également pour une clarté maximale des textes, notamment pour prévenir, dans la mesure du possible, des différends éventuels. Du reste, les travaux préparatoires ont une importance minime au cas où le juge doit interpréter la loi.

#### Article 1<sup>er</sup>

La discussion de cet article, qui s'est étendue sur plusieurs réunions, a porté principalement sur la question de savoir si les dispositions de la loi proposée doivent s'appliquer au secteur public.

Cette discussion est reproduite chronologiquement ci-dessous, après les observations relatives aux autres dispositions de cet article.

\*  
\* \*

Un commissaire se demande si la définition donnée au point 1 de cet article n'est pas contradictoire. En effet, celui qui fournit des prestations de travail rémunérées a nécessairement conclu un contrat de louage de travail. L'intervenant suggère de supprimer le mot « rémunérées ».

Un autre membre, par contre, estime que les chômeurs mis au travail, par exemple, sont visés par la définition proposée. Ils accomplissent un travail sous l'autorité d'une personne sans qu'il soit question d'un contrat de louage de travail.

L'intervenant suivant considère lui aussi qu'il faut tenir compte de types de contrats de travail autres que ceux régis par la loi du 3 juillet 1978. Les contrats d'engagement maritime et les contrats d'engagement pour la navigation intérieure notamment, sont régis par d'autres lois, qui n'ont pas été abrogées en 1978. Par les mots « autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail », on pourrait aussi entendre le personnel statutairement nommé des services publics.

Volgens de minister kunnen ook de woorden « de leerlingen en » worden geschrapt, omdat de leerlingen reeds gelijkgesteld zijn met de werknemers. Voor het overige vindt hij het raadzaam de begripsomschrijving van de arbeidswet van 16 maart 1971 over te nemen.

De Commissie beslist hierop de woorden « de leerlingen en » evenals de woorden « tegen loon » in punt 1 van dit artikel te doen vervallen.

De minister merkt vervolgens op dat het advies van de N.A.R., wat betreft het toepasselijk verklaren van de regeling op de overheidssector, verdeeld was. Een uitbreiding van het toepassingsgebied zonder meer tot de overheidssector zou gevolgen hebben wat betreft de procedure bepaald in artikel 3 van het voorstel.

Een commissielid repliceert hierop dat,

— naar zijn oordeel, de statuten van de particuliere sector en van de overheidssector zo veel als mogelijk moeten worden gelijkgeschakeld, zeker op het vlak van de arbeidsduur;

— men voorzichtig moet zijn met uitspraken van de N.A.R. t.a.v. de openbare sector. De N.A.R. is niet representatief voor de openbare sector.

Het commissielid vraagt vervolgens of de regeling ook toepasselijk moet worden voor het vertrouwens- en leidinggevend personeel en of men, zo de definitie van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt overgenomen, ook de in die wet bepaalde uitzonderingen dient op te nemen.

Een ander lid wenst te weten of heel de overheidssector wordt bedoeld met het laatste lid van artikel 1.

De Minister wijst erop dat het wetsvoorstel verder gaat dan de wet van 1971. De vraag rijst dus of men de regeling toepasselijk wil maken op heel de overheidssector dan wel of zij beperkt blijft tot dat gedeelte van de publieke sector waarvan de activiteit van industriële aard is.

De auteur antwoordt aan de voorgaande spreker dat de publiekrechtelijke instellingen in het algemeen worden bedoeld. Het is niet mogelijk in detail te treden. Dat is overigens niet de opdracht van de wetgever.

De enige precisering die kan worden gegeven is dat die personeelsleden van de overheidssector worden geïdëntificeerd welke gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst.

De indiener verwijst nog naar artikel 11 van het voorstel. Ingevolge § 2 van dat artikel kan de Koning bepalen op welke overheidsdiensten de regeling van toepassing zal zijn.

D'après le Ministre, les mots « les apprentis et » peuvent également être supprimés, parce que les apprentis sont déjà assimilés aux travailleurs. Pour le reste, il trouve qu'il convient de reprendre les définitions de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

La Commission décide alors de supprimer les mots « les apprentis et », ainsi que le mot « rémunérées », au point 1 de cet article.

Le Ministre ajoute que le Conseil national du travail a émis un avis partagé concernant l'application de la réglementation au secteur public. Une extension pure et simple du champ d'application de la loi au secteur public aurait des conséquences pour la procédure prévue à l'article 3 de la proposition.

Un commissaire réplique à cela que, selon lui,

— il faut, dans toute la mesure possible, aligner les uns sur les autres les statuts du secteur privé et du secteur public, en tout cas en ce qui concerne la durée du travail;

— les avis du Conseil national du travail concernant le secteur public doivent être accueillis avec certaines réserves; le Conseil n'est, en effet, pas représentatif de ce secteur.

L'intervenant demande ensuite si la réglementation doit également être rendue applicable au personnel de confiance et de direction et si, au cas où la définition de la loi du 16 mars 1971 sur le travail serait retenue, il y aurait lieu de reprendre aussi les exceptions prévues dans ladite loi.

Un autre membre aimerait savoir si le dernier alinéa de l'article 1<sup>er</sup> vise l'ensemble du secteur public.

Le Ministre observe que la proposition va plus loin que la loi de 1971. La question se pose donc de savoir si l'on veut rendre la réglementation applicable à l'ensemble du secteur public ou bien si l'on veut la limiter à la partie du secteur public qui déploie des activités à caractère industriel.

L'auteur répond au préopinant que la proposition vise les établissements de droit public en général. Il n'est pas possible d'entrer dans les détails. Du reste, cela n'est pas la tâche du législateur.

La seule précision qui puisse être donnée est que sont visés les agents du secteur public se trouvant dans les liens d'un contrat de travail.

L'auteur renvoie encore à l'article 11 de la proposition. En vertu du § 2 de cet article, le Roi peut déterminer à quel service public la réglementation s'appliquera.

zowel voor de privé- als voor de overheidssector een soort « begeleidingscommissie » voor ploegenarbeid zal worden opgericht. In dat artikel wordt evenwel niet verwezen naar de artikelen 1 en 3 van het voorstel. De vraag rijst dus of die Commissie, wat de overheidssector betreft, wel bevoegd is om het toepassingsgebied van de regeling nader te bepalen.

Een eerdere interveniënt maakt nog volgende bedenkingen over het toepassingsgebied:

— voor de privé-sector dient men zich te aligneren op de arbeidswet van 1971 (dus leidinggevend personeel en dergelijke uitzonderingen);

— wat de publieke sector betreft, zou men het toepassingsgebied van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen kunnen overnemen, zodat bijvoorbeeld leger en rijkswacht buiten de regeling vallen. Ook het leidinggevend personeel, dat onder die wet valt, zou moeten worden uitgesloten.

Een commissielid stelt dat de regeling in beginsel zowel voor de privé-sector als voor de overheidssector zou moeten gelden. Het is evenwel moeilijk het statuut voor beide sectoren in een en dezelfde tekst te regelen.

De wetgever is wel bevoegd om de rechtspositie van de werknemers te bepalen, maar het is de Koning die het statuut van het overheidspersoneel bepaalt. Deze wet dient derhalve aan de Koning de mogelijkheid te bieden de wet toepasselijk te verklaren en de procedures te bepalen.

Een ander lid is het grotendeels hiermee eens. Hij merkt evenwel op dat de arbeidswet van 1971 — die in deze Commissie werd besproken — ook van toepassing is op een gedeelte van de overheidssector. Het lid wenst datgene wat in 1971 voor bepaalde categorieën van overheidspersoneel werd verworven, te behouden en voor die categorieën dezelfde rechten en mogelijkheden tot stand te brengen.

De indiener stelt hierop voor het laatste lid van artikel 1 als volgt te doen luiden:

*« De bepalingen van deze wet kunnen eveneens van toepassing worden verklaard op de personen tewerkgesteld door publiekrechtelijke instellingen of diensten. »*

Door deze tekst wordt volgens de auteur de rechtsgrond geschapen om voor de overheidssector op te treden.

De Minister vraagt zich af of het dan niet eenvoudiger is te verwijzen naar de wet van 1971, wat het toepassingsgebied betreft.

Afgezien daarvan blijft de vraag of aan de Koning de mogelijkheid wordt verleend de regeling uit te breiden tot de overheidssector.

sion d'encadrement du travail par équipes successives sera créée tant pour le secteur privé que pour le secteur public. Or, cet article ne fait pas référence aux articles 1<sup>er</sup> et 3 de la proposition. La question se pose donc de savoir si, pour ce qui est du secteur public, cette commission sera bien compétente pour définir le champ d'application de la réglementation.

Un préopinant émet encore les considérations suivantes concernant le champ d'application:

— pour le secteur privé, il y a lieu de s'aligner sur la loi de 1971 sur le travail (et donc d'exclure le personnel de direction et le personnel assimilé),

— en ce qui concerne le secteur public, on pourrait retenir comme champ d'application celui de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, de sorte que, par exemple, l'armée et la gendarmerie seraient exclues de la réglementation. Le personnel de direction, qui relève de cette loi, devrait également être exclu.

Un commissaire déclare qu'en principe, la réglementation devrait s'appliquer aussi bien au secteur privé qu'au secteur public. Il est toutefois difficile de régler dans un texte unique le statut de chacun de ces deux secteurs.

Le législateur est certes compétent pour fixer le statut juridique des travailleurs salariés, mais c'est au Roi qu'il appartient de définir le statut des agents des services publics. Les dispositions proposées doivent dès lors permettre au Roi de rendre la loi applicable à ce personnel et de fixer les procédures.

Un autre membre dit partager largement ce point de vue. Il observe toutefois que la loi de 1971 sur le travail — qui a été discutée par cette Commission — s'applique aussi à une partie du secteur public. Il souhaiterait préserver ce qui a été acquis en 1971 pour certaines catégories d'agents de l'Etat et prévoir à l'intention de celles-ci les mêmes droits et les mêmes possibilités.

L'auteur de la proposition propose alors de formuler le dernier alinéa de l'article 1<sup>er</sup> comme suit:

*« Les dispositions de la présente loi peuvent également être rendues applicables aux personnes occupées par des établissements ou services publics. »*

Selon l'auteur, ce texte pose la base juridique nécessaire pour intervenir à l'égard du secteur public.

Le Ministre se demande s'il n'est pas plus simple, dans ce cas, de renvoyer, pour ce qui est du champ d'application, à la loi de 1971.

Indépendamment de cela, il y a lieu de se demander s'il faut donner au Roi la possibilité d'étendre la réglementation au secteur public.

Volgens een voorgaande spreker gaat het eerst en vooral om het probleem ten gronde, d.w.z. het vastleggen van de procedure in verband met de te bereiken doelstelling. Die doelstelling geldt zowel voor de privé- als voor de openbare sector.

Theoretisch zijn er verschillen tussen arbeidsovereenkomsten (privé) en het statuut van de openbare sector, maar in de feiten niet.

Voor beide groepen komt men sociologisch tot een zelfde situatie: een door overleg afgesproken statuut.

Overigens zijn er functies die voor beide dezelfde zijn, bijvoorbeeld in de ziekenhuissector.

Als de Commissie meent dat er een procedure in verband met ploegenarbeid voor de werknemers moet worden uitgewerkt, dan dient zulks voor beide sectoren te geschieden. Het gevaar bestaat dat de wet dode letter zal blijven indien men, wat de overheidssector betreft, de regelgeving aan de Koning overlaat.

Een ander lid meent dat de indieners vooral de personen die in het vol-continu systeem werken, wensen te beschermen. Dat betekent concreet: een betere behandeling van de nachtarbeiders waarvan de bescherming minder goed is dan van degenen die alleen overdag werken of degenen die in twee ploegen werken. Deze, oorspronkelijke, bedoeling van het voorstel mag niet uit het oog worden verloren.

Nog andere leden pleiten voor de toepassing van de regeling in de overheidssector. Het gaat erom diegenen te beschermen die ploegenarbeid verrichten, ongeacht de sector waarin zij tewerkgesteld zijn.

De Minister blijft erbij dat de tekst, zoals hij nu luidt, en die iedereen viseert, niet zinvol is. Hij vreest dat geen goed wetgevend werk wordt verricht wanneer dezelfde bepalingen zowel op de particuliere als op de openbare sector betrekking hebben.

De Minister wijst er nog op dat bepaalde overheidsdiensten, met name die welke een commerciële of industriële activiteit uitoefenen, onder de arbeidswet van 16 maart 1971 vallen (zie art. 3, § 1, van die wet).

Naar zijn mening valt minstens de helft van de openbare sector onder die wet.

Een lid, hierbij aansluitend, herhaalt dat het gedeelte van de openbare sector dat onder de arbeidswet valt, principieel ook onder de regeling van dit voorstel moet vallen. Zijns inziens dient men de Koning te machtigen die regeling uit te breiden tot de andere categorieën van het overheidspersoneel.

Op een volgende commissievergadering herhaalt de Minister dat het niet mogelijk is de wet toepasselijk te verklaren op de overheidssector in zijn geheel, althans niet zonder voorafgaand overleg met de Minister bevoegd over het Openbaar Ambt. Daarom

Selon un préopinant, l'important est de résoudre le problème de fond, c'est-à-dire de fixer la procédure en fonction de l'objectif à atteindre. Cet objectif est le même pour le secteur privé que pour le secteur public.

Théoriquement, il y a des différences entre les contrats de travail (du secteur privé) et le statut du secteur public, mais dans les faits, il n'y en a pas.

On aboutit pour les deux groupes à une même situation sociologique: un statut décidé par concertation.

En outre, il y a des fonctions qui sont identiques dans les deux secteurs, par exemple en milieu hospitalier.

Si la Commission estime nécessaire d'élaborer pour les travailleurs une procédure relative au travail par équipes, cela doit se faire pour les deux secteurs. On risque de voir la loi rester lettre morte si l'on laisse au Roi le soin de prendre des dispositions en ce qui concerne le secteur public.

Un autre membre estime que les auteurs veulent avant tout protéger les personnes travaillant en régime continu. Concrètement, cela signifie un meilleur traitement des travailleurs de nuit, dont la protection est moins bonne que celle de ceux qui travaillent de jour ou en deux équipes. Cet objectif, qui est l'objectif premier de la proposition, ne doit pas être perdu de vue.

D'autres membres encore plaident en faveur de l'application de la réglementation dans le secteur public. Il s'agit de protéger le travail par équipes, quel que soit le secteur où il s'effectue.

Le Ministre maintient que le texte, tel qu'il est formulé, et qui vise tout le monde, n'est pas une bonne chose. Il craint que l'on ne fasse pas du bon travail législatif en appliquant les mêmes dispositions au secteur privé et au secteur public.

Il ajoute que certains services publics, notamment ceux qui exercent une activité commerciale ou industrielle, tombent dans le champ d'application de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (cf. art. 3, § 1<sup>er</sup>, de ladite loi).

A son avis, au moins la moitié du secteur public relève du champ d'application de la loi en projet.

Un commissaire, se ralliant à ce point de vue, répète qu'en principe, la partie du secteur public soumise à la loi sur le travail doit également relever de la réglementation prévue par la proposition en discussion. A son avis, il faut habiliter le Roi à étendre cette réglementation aux autres catégories des agents de l'Etat.

Lors d'une réunion de commission ultérieure, le Ministre répète qu'il n'est pas possible de rendre la loi proposée applicable au secteur public dans son ensemble, du moins pas sans concertation préalable avec le Ministre qui a la Fonction publique dans ses

zijn voorstel om zich, wat de openbare sector betreft, te houden aan het toepassingsgebied van de wet van 16 maart 1971. Daardoor blijft meteen verworven datgene wat nu reeds voor de openbare sector geldt.

Een andere mogelijkheid zou zijn aan de Koning de bevoegdheid te verlenen om de bepalingen van de wet uit te breiden tot de publiekrechtelijke sector. In dat geval zou men evenwel een dubbele regelgeving kennen, hetgeen niet wenselijk is.

Een lid vraagt zich af of het niet beter ware de algemene beginselen inzake ploegenarbeid, ook wat de openbare sector betreft, in de wet in te schrijven ten einde een grotere eenheid tussen de particuliere en de openbare sector te bewerkten.

De Minister merkt op dat die werkwijze aanleiding zal geven tot langdurige discussies; hij herhaalt zijn hierboven vermeld voorstel.

Een lid vraagt zich af of met de tekst voorgesteld door de Minister (art. 3, § 1, van de wet van 16 maart 1971) bijvoorbeeld ook de personeelsleden van de Dienst voor de Scheepvaart en meer bepaald zij die de sluizen bedienen, worden gevisieerd. Overigens gaat het hier om een geregionaliseerde dienst.

De Minister meent dat die categorie niet gevisieerd wordt.

De auteur merkt op dat de regeling die hij wenst in te voeren, binnen het kader van het arbeidsrecht valt, en dit is ongetwijfeld een nationale materie. Voorzichtigheidshalve zou het wellicht beter zijn het laatste lid als volgt te doen luiden:

*« De Koning kan de bepalingen van deze wet... »*

Daardoor vermijdt men dat mogelijke conflict-situaties ontstaan.

De voorgaande spreker is het hier niet mee eens. De regeling dient op iedereen toepasselijk te zijn, ook op de overheidsdiensten.

De spreker zegt dat hij opzettelijk het probleem van de Dienst der Scheepvaart heeft opgeworpen, omdat de werking van die dienst niet beantwoordt aan datgene wat de particuliere sector wenst.

De Minister blijft pleiten voor de referentie naar de wet van 1971, omdat de daarin vervatte regeling tot nu toe geen aanleiding heeft gegeven tot moeilijkheden. Iedereen zonder uitzondering — dus ook bijvoorbeeld de brandweer, de rijkswacht — onder de wet laten vallen, zou leiden tot loononderhandelingen waarvoor thans geen budgettaire ruimte is.

attributions. D'où sa proposition de s'en tenir, en ce qui concerne le secteur public, au champ d'application de la loi du 16 mars 1971. L'acquis que représente ce qui est applicable dès à présent au secteur public est ainsi maintenu.

Une autre possibilité consisterait à habilitier le Roi à étendre les dispositions de la loi au secteur public. Dans ce cas, cependant, l'on connaîtrait une double réglementation, ce qui n'est pas souhaitable.

Un commissaire se demande s'il ne serait pas préférable d'inscrire dans la loi les principes généraux relatifs au travail par équipes successives, y compris ce qui a trait au secteur public, afin de réaliser une plus grande unité entre le secteur privé et le secteur public.

Le Ministre remarque que cette procédure donnera lieu à de longues discussions; il répète sa proposition susmentionnée.

Un commissaire se demande si le texte proposé par le Ministre (art. 3, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 16 mars 1971) vise, par exemple, les membres du personnel de l'Office de la navigation, et plus particulièrement ceux qui desservent les écluses. Du reste, il s'agit là d'un service régionalisé.

Le Ministre estime que cette catégorie n'est pas concernée.

L'auteur de la proposition observe que le statut qu'il désire voir instaurer s'inscrit dans le cadre du droit du travail, lequel constitue indubitablement une matière nationale. Pour plus de prudence, il serait peut-être préférable de libeller le dernier alinéa comme suit:

*« Le Roi peut rendre les dispositions de la présente loi... »*

L'on évite ainsi que surgissent d'éventuelles situations conflictuelles.

Le préopinant n'est pas d'accord. La réglementation doit être applicable à tous, y compris aux services publics.

Il dit avoir délibérément évoqué le problème de l'Office de la navigation, parce que le fonctionnement de celui-ci ne répond pas aux souhaits du secteur privé.

Le Ministre continue à plaider pour que l'on se réfère à la loi de 1971, car la réglementation qu'elle contient n'a donné lieu jusqu'à présent à aucune difficulté. Un assujettissement généralisé à la loi, sans la moindre exception — qui inclurait donc, par exemple, aussi les services d'incendie et la gendarmerie — aboutirait à des négociations salariales pour lesquelles il n'y a actuellement aucune marge budgétaire.

Een lid merkt op dat door de verwijzing naar de wet van 1971, de openbare sector in beginsel wordt uitgesloten. Welnu, tijdens de voorgaande vergadering is gesteld dat de regeling, in beginsel, op de openbare sector toepasselijk moest worden verklaard.

De moeilijkheid om de regeling zonder meer voor de overheidssector te doen gelden, houdt verband met het feit dat de overlegstructuren in de privé- en in de overheidssector niet dezelfde zijn.

Daarom zou men in deze wet moeten bepalen dat er een regeling moet komen voor de openbare sector, waarvoor deze Commissie niet kan legiferen. Die regeling moet aan de Koning worden overgelaten.

De Minister herhaalt dat hij niet bereid is verder te gaan dan hetgeen wat in de wet van 1971 staat.

Een lid is het hier niet mee eens. Volgens hem zal men voortaan in dit land twee soorten werknemers kennen, die van de privé- en die van de openbare sector. Ploegenarbeid zal hoe dan ook toenemen, ook in de openbare sector.

Tijdens een volgende commissievergadering, namelijk die van 25 april 1989, legt de auteur twee varianten ten tafel voor artikel 1.

De teksten van deze varianten luiden als volgt:

#### *Eerste variant*

*« Deze wet is van toepassing op de werknemers en de werkgevers.*

*Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met*

*1. werknemers: de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;*

*2. werkgevers: de personen die de onder 1 bedoelde personen tewerkstellen ».*

*« Deze wet is niet van toepassing op:*

*1° de personen tewerkgesteld door het Rijk, de provincies, de gemeenten, de openbare instellingen die er onder ressorteren en de instellingen van openbaar nut, behoudens indien zij tewerkgesteld zijn door instellingen die een industriële of commerciële activiteit uitoefenen of door instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen;*

*2° de werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders;*

*3° de personen die werkzaam zijn in een familieonderneming waar gewoonlijk alleen bloedverwanten, aanverwanten of pleegkinderen arbeid verrichten onder het uitsluitend gezag van de vader, de moeder of de voogd;*

Un commissaire observe que la référence à la loi de 1971 exclut théoriquement le secteur public. Or, lors de la réunion précédente, il a été dit qu'en principe, la réglementation devait être applicable à celui-ci.

La difficulté de le soumettre sans plus à la réglementation est liée au fait que les structures de concertation y sont différentes de celles du secteur privé.

C'est pourquoi la loi proposée devrait disposer qu'il faut mettre au point une réglementation pour le secteur public, domaine dans lequel la Commission ne peut légiférer. Cette réglementation doit être laissée au Roi.

Le Ministre répète qu'il n'est pas disposé à aller au-delà de ce que prévoit la loi de 1971.

Un commissaire n'est pas d'accord. D'après lui, notre pays connaîtra dorénavant deux sortes de travailleurs, ceux du secteur privé et ceux du secteur public. Quoi qu'il en soit, le travail par équipes successives augmentera, y compris dans le secteur public.

Lors d'une réunion ultérieure de la Commission, celle du 25 avril 1989, l'auteur de la proposition met deux variantes de l'article 1<sup>er</sup> sur le tapis.

Voici les textes de ces variantes:

#### *Première variante:*

*« La présente loi s'applique aux travailleurs et aux employeurs.*

*Pour l'application de la présente loi, sont assimilées*

*1. aux travailleurs: les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne;*

*2. aux employeurs: les personnes qui occupent les personnes visées au point 1 ».*

*« La présente loi n'est pas applicable:*

*1° aux personnes occupées par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public, sauf si elles sont occupées par des établissements exerçant une activité industrielle ou commerciale ou par des établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène;*

*2° aux travailleurs liés par un contrat de travail à domicile;*

*3° aux personnes occupées dans une entreprise familiale où ne travaillent habituellement que des parents, des alliés ou des pupilles, sous l'autorité exclusive du père, de la mère ou du tuteur;*

4° de personen tewerkgesteld in een fooronderneming;

5° het varend personeel van de visserijbedrijven en het varend personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer in de lucht;

6° (de artsen, veeartsen, tandartsen en studenten-stagiairs die zich voorbereiden op de uitoefening van die beroepen). »

#### *Tweede variant*

« Deze wet is van toepassing op de werknemers en de werkgevers, met uitsluiting van de werknemers en de werkgevers van de sector koopvaardij en zeevisserij.

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met:

1. werknemers: de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;

2. werkgevers: de personen die de onder 1 bedoelde personen tewerkstellen.

De Koning kan de bepalingen van deze wet eveneens van toepassing verklaren op de personen tewerkgesteld door publiekrechtelijke instellingen of diensten. »

De indiener wijst erop dat, wat de tweede variant betreft, de vraag rijst of het laatste lid al dan niet moet worden behouden. Welke beslissing ter zake ook wordt genomen, de arbeidswet van 16 maart 1971 blijft ongewijzigd wat de openbare diensten betreft.

Tijdens dezelfde commissievergadering dient een lid een reeks amendementen in. Ter verantwoording van zijn amendement bij artikel 1 verstrekt de auteur een uitvoerige toelichting over zijn standpunt ten aanzien van het voorstel in zijn geheel.

Amendement en verantwoording luiden als volgt:

« Dit artikel te vervangen als volgt:

« Deze wet is van toepassing op de werkgevers en werknemers die regelmatig tussen 22 uur en 6 uur ploegenarbeid verrichten in een continu stelsel.

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met werknemers, de leerlingen en zij die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van iemand anders. »

4° aux personnes occupées dans une entreprise foraine;

5° au personnel navigant des entreprises de pêche et au personnel navigant occupé à des travaux de transport par air;

6° (aux médecins, médecins vétérinaires, dentistes et étudiants stagiaires se préparant à l'exercice de ces professions). »

#### *Deuxième variante*

« La présente loi s'applique aux travailleurs et aux employeurs, à l'exclusion des travailleurs et employeurs du secteur de la marine marchande et de la pêche maritime.

Pour l'application de la présente loi, sont assimilées:

1. aux travailleurs: les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne;

2. aux employeurs: les personnes qui occupent les personnes visées au point 1.

Le Roi peut rendre les dispositions de la présente loi également applicables aux personnes occupées par des établissements ou services publics. »

L'auteur de la proposition souligne qu'en ce qui concerne la deuxième variante, on peut se demander si le dernier alinéa doit être maintenu. Quelle que soit la décision prise en la matière, la loi du 16 mars 1971 sur le travail reste inchangée à l'égard des services publics.

Au cours de la même réunion de commission, un membre dépose une série d'amendements. Dans le cadre de la justification de son amendement à l'article 1<sup>er</sup>, l'auteur commente longuement son point de vue sur l'ensemble de la proposition.

Cet amendement et sa justification sont libellés comme suit:

« Remplacer cet article par les dispositions suivantes:

« La présente loi s'applique aux employeurs et aux travailleurs occupés régulièrement entre 22 heures et 6 heures en équipes successives organisées en continu.

Pour l'application de la présente loi, sont assimilés aux travailleurs, les apprentis et les personnes qui autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail rémunérées sous l'autorité d'une autre personne. »

## Verantwoording

Voor zover regelgeving in deze aangelegenheid noodzakelijk is, moet de werkingssfeer beperkt worden tot maximaal de arbeiders die regelmatig nachtarbeid verrichten.

Een reglementering welke die werkingssfeer zou uitbreiden tot de ploegenarbeid gaat in tegen de heersende mening dat ploegenarbeid een positieve uitwerking heeft op het geheel van 's lands economie. De regering heeft die opvatting trouwens tot de haren gemaakt en heeft ze concreet uitgewerkt in het koninklijk besluit nr. 179.

In het huidige regeerakkoord beklemtoont de regering het allergrootste belang van het vrijwaren van de concurrentiekracht en de financiële rendabiliteit van de bedrijven. De Regering zal zorgen dat geen enkele nieuwe maatregel de kostprijs van de factor arbeid verhoogt. Het akkoord bepaalt eveneens dat het beheersen van de loonkosten moet samengaan met een versoepeling van de arbeidsorganisatie.

Het spreekt vanzelf dat voorstellen die dwingende bepalingen inhouden wat betreft de mogelijkheid tot het invoeren van stelsels van ploegenarbeid, zowel als wat hun organisatie en bezoldiging betreft, diametraal ingaan tegen de bovengenoemde bedoelingen van het regeerakkoord.

Een uitbreiding van de werkingssfeer is thans des te minder geschikt daar de recente ontwikkelingen inzake arbeidsorganisatie, op het wetgevend vlak zowel als op het vlak van de arbeidsovereenkomsten, in de richting van een grotere soepelheid gaan. Er wordt hierbij verwezen naar de nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst tussen de sociale partners (C.A.O. nr. 42) en naar de wet van 17 maart 1987.

De wet betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen (17 maart 1987) en C.A.O. nr. 42 bepalen dat de nieuwe arbeidsregelingen op een soepele manier georganiseerd zullen kunnen worden en dat over de voorwaarden ervan op sectorieel of lokaal vlak zal worden onderhandeld. C.A.O. nr. 42 legt bovendien maatregelen op die de tewerkstelling moeten bevorderen.

Een van de grote kenmerken van die ontwikkeling is het wegwerken van de specifieke eigenschappen van de verschillende arbeidsregelingen, waarbij ze alle (ploegenarbeid, nachtarbeid, zondagarbeid) als normale arbeidsregelingen worden beschouwd.

Een veralgemening van de wetgeving in die aangelegenheid zou het invoeren van nieuwe arbeidsregelingen in het gedrang kunnen brengen (in tegenpraak met de recente wet van 1987) en werkt rechtstreeks en negatief in op de arbeidsvoorwaarden die autonoom worden bepaald en waarvan, wij onderstrepen het nogmaals, een positief gevolg voor de tewerkstelling wordt verwacht.

## Justification

Pour autant qu'il faille légiférer en cette matière, le champ d'application doit être limité au maximum aux travailleurs effectuant régulièrement du travail de nuit.

Une réglementation qui élargirait ce champ d'application aux travailleurs en équipes va à l'encontre du courant d'idées qui reconnaît l'effet positif du travail en équipes pour l'ensemble de l'économie du pays. Le gouvernement a d'ailleurs fait siennes ces idées et les a concrétisées par l'arrêté royal n° 179.

Dans l'accord gouvernemental actuel, le gouvernement affirme l'importance primordiale de la sauvegarde de la compétitivité et de la rentabilité financière des entreprises. Le Gouvernement veillera dès lors à ce qu'aucune nouvelle mesure n'alourdisse le coût du facteur travail. L'accord précise également que la maîtrise du coût salarial doit aller de pair avec l'assouplissement de l'organisation du travail.

Il va sans dire que des propositions qui contiennent des dispositions contraignantes tant en ce qui concerne les possibilités d'introduction de systèmes de travail en équipes, qu'en ce qui concerne leur organisation et rémunération, sont diamétralement en opposition avec les objectifs de l'accord gouvernemental rappelés ci-dessus.

Un élargissement du champ d'application est d'ailleurs d'autant plus inopportun à l'heure actuelle que les développements récents en matière d'organisation du travail, tant sur le plan législatif que sur le plan conventionnel, vont dans le sens d'une plus grande flexibilité. Référence est faite à la nouvelle convention collective de travail convenue entre partenaires sociaux (C.C.T. n° 42) et à la loi du 17 mars 1987.

La loi sur l'organisation de nouveaux régimes de travail (17 mars 1987) et la C.C.T. n° 42 prévoient que les nouveaux régimes de travail pourront être organisés de manière souple et que leurs conditions seront négociées au niveau sectoriel ou local. La C.C.T. n° 42 impose en outre un effet positif sur l'emploi.

Une des caractéristiques majeures de cette évolution consiste à effacer la spécificité des différents régimes de travail et à les considérer tous (travail en équipes, travail de nuit, travail du dimanche...) comme des régimes normaux de travail.

Une législation trop générale en cette matière remettrait en cause l'introduction des nouveaux systèmes de travail (en contradiction avec la récente loi de 1987) et s'ingère directement et de manière négative dans les conditions de travail définies de manière autonome et qui, soulignons-le, supposent un effet positif pour l'emploi.

Ook moet worden opgemerkt dat de sociale partners in de preambule van advies nr. 838 nogmaals uiting hebben gegeven aan de wil om de bestaande reglementering op de arbeidsorganisatie intact te houden, zoals die geregeld is door de wet van 16 maart 1971 met inbegrip van de ploegenarbeid en de arbeid in continuustelsel.

De organisatie van de arbeidstijd en het bepalen van de daarmee verbonden arbeidsvoorwaarden zijn overigens het domein bij uitstek voor de normatieve praktijk van de sociale partners. Daarin is blijk gegeven van soepelheid en doeltreffendheid. Een wettelijke regeling welke die toestand zou willen wijzigen en erop neer zou komen dat bijkomende plichten worden opgelegd, zou overbodig, ongepast en ongeschikt zijn.

Bovendien zou een te strenge en algemene wetgeving de concurrentiekracht en de werkgelegenheid in het gedrang brengen.

In het algemeen wordt in de economie een trend naar de versterking van de kapitaalsintensiteit vastgesteld; daardoor hebben de bedrijven steeds meer behoefte aan een langere produktietijd: zij moeten dure machines gedurende lange tijd kunnen gebruiken en aldus de kostprijs per eenheid beperken, daarbij met name rekening houdend met belangrijke investeringen die door de nieuwe technologie worden opgelegd. Dat heeft geleid tot een ontwikkeling van de ploegenstelsels en nachtstelsels waardoor de individuele arbeidstijd kan losgekoppeld worden van de totale produktietijd van het bedrijf.

Dit zijn internationale trends: in België hebben wij, precies dank zij onze uitgebreide mogelijkheden tot flexibiliteit, sneller en beter kunnen reageren op die trend en aldus een groot aantal banen kunnen redden en er nieuwe bijscheppen. Van een grotere flexibiliteit en in het bijzonder van de soepelheid betreffende de organisatie van de nachtarbeid die een rechtstreeks en belangrijk gevolg hebben gehad op het handhaven van de tewerkstelling in België, zijn er tal van voorbeelden in de automobielsector, de metaalverwerking en de textiel. Door vandaag nieuwe ontwikkelde voorwaarden te stellen, naar procedure zowel als voor de grond van de zaak, alvorens de produktietijd kan worden verlengd of door bijkomende maatregelen op te leggen die de kostprijs verhogen, loopt men onvermijdelijk het risico dat de reeds geschapen bijkomende arbeidsplaatsen verloren gaan en dat nieuwe investeerders worden ontmoedigd. Stippen wij bovendien aan dat het precies om investeringen in de basisindustrieën gaat, die een verveelvoudigend effect op de economie hebben en essentieel zijn om onze industriële capaciteit te waarborgen.

De auteur van het amendement wijst er tenslotte op dat tijdens de voorgaande legislatuur afgesproken werd het probleem van de continu-arbeid te laten onderzoeken door de Nationale Arbeidsraad Die in-

*Il faut aussi remarquer que les partenaires sociaux ont réitéré, dans le préambule de l'avis n° 838, leur volonté de garder intacte la réglementation existante d'organisation du travail, telle qu'elle est prévue par la loi du 16 mars 1971, y inclus le travail en équipes et en feu continu.*

*Le domaine de l'organisation du temps de travail et de la détermination des conditions de travail y afférentes est d'ailleurs le domaine par excellence de la pratique normative des partenaires sociaux. Cette pratique s'est avérée souple et efficace. Une intervention légale qui viserait à changer cette situation et qui aboutirait à imposer des coûts supplémentaires serait superflue, inopportune et inappropriée.*

*En outre, une législation trop rigide et générale hypothéquerait la compétitivité et l'emploi.*

*De manière générale, on constate dans l'économie une tendance au renforcement de l'intensité en capital; de ce fait, les entreprises ont de plus en plus besoin d'allonger leur temps de production: elles doivent pouvoir utiliser les machines coûteuses pendant plus longtemps et limiter ainsi le coût unitaire, compte tenu notamment des investissements importants imposés par les nouvelles technologies. Cela a entraîné un développement des systèmes d'équipes et de nuit permettant de dissocier le temps de travail individuel du temps de production global de l'entreprise.*

*Ces tendances sont internationales: en Belgique précisément grâce à nos possibilités de flexibilité étendues, on a pu réagir de manière plus rapide et plus adéquate à cette tendance et sauver ainsi un grand nombre d'emplois et en créer de supplémentaires. Les exemples où la flexibilité plus grande et en particulier la souplesse concernant l'organisation du travail de nuit ont eu une conséquence directe et importante sur le maintien de l'emploi en Belgique sont légions dans le secteur automobile, les fabrications métalliques et le textile. En imposant aujourd'hui de nouvelles conditions procédurales et de fond compliquées avant qu'on ait pu procéder à l'allongement du temps de production ou en imposant des mesures supplémentaires augmentant les coûts, on risque indubitablement de détruire les emplois supplémentaires déjà créés et de décourager les nouveaux investisseurs. Notons en outre qu'il s'agit précisément d'investissements dans l'industrie de base qui ont des effets multiplicateurs sur l'économie et sont essentiels pour garantir notre capacité industrielle.*

*L'auteur de l'amendement rappelle enfin qu'au cours de la législature précédente, il avait été convenu de soumettre le problème du travail continu au Conseil national du Travail. Celui-ci procède actuelle-*

stelling is momenteel met dat onderzoek bezig. De interveniënt stelt voor de resultaten van dat overleg af te wachten en de bespreking van het wetsvoorstel op te schorten.

De Minister verklaart dat ten gevolge van het interprofessioneel akkoord betreffende de flexibiliteit, de deeltijdse arbeid en de ploegenarbeid, binnen de Nationale Arbeidsraad een comité werd opgericht belast met de studie van die problemen. Verwacht wordt dat tegen 1 juli 1989 de resultaten van het overleg in de Nationale Arbeidsraad bekend zullen zijn. Volgens de Minister kunnen de commissiebesprekingen worden voortgezet en kunnen zowel de Commissie als de Nationale Arbeidsraad in deze materie trachten vooruitgang te boeken.

Volgens de indiener van het wetsvoorstel hebben de besprekingen in de Nationale Arbeidsraad betrekking op de flexibiliteit, gekoppeld aan ploegenarbeid. Het gaat eigenlijk om een *follow-up* van de zogenaamde experimenten-Hansenne.

Die discussies houden geen verband met het statuut van de ploegenarbeid dat het voorwerp is van dit wetsvoorstel.

De Commissie beweegt zich niet op het terrein van de sociale partners; zo dat wel het geval was, dan moesten de besprekingen inderdaad worden opgeschort.

De Minister voegt hieraan toe dat de besprekingen in de Nationale Arbeidsraad betrekking hebben op algemene problemen i.v.m. de flexibiliteit, de deeltijdse arbeid en nieuwe technologieën. Het statuut van de ploegenarbeid komt daar ook bij, al is het weinig waarschijnlijk dat de Nationale Arbeidsraad tot zo een statuut zal komen.

De Minister herhaalt dat hij positief aan het voorstel wil meewerken en dat de bespreking kan worden voortgezet.

Te gelegener tijd kan worden nagegaan of het voorstel moet worden aangepast aan de conclusies van de Nationale Arbeidsraad

Volgens de auteur van het amendement is het probleem van meer fundamentele aard. De vraag is of men de verplichtingen tussen werkgevers en werknemers bij wet of door overleg wil vastleggen.

De wet is altijd rigoristisch en laat geen uitzonderingen toe. Een C.A.O. daarentegen kan met specifieke toestanden rekening houden.

De spreker zegt dat het hem geen moeite kost te erkennen dat ploegenarbeid voor de werknemers belastend is, maar er is geen andere uitweg, zoniet zullen volledige industrietakken verdwijnen. Als het voorstel zonder meer wordt aangenomen, zullen heel wat bedrijven in moeilijkheden geraken.

ment à cet examen. L'intervenant propose d'attendre les résultats de cette concertation et de suspendre l'examen de la proposition.

Le Ministre déclare qu'à la suite de l'accord interprofessionnel relatif à la flexibilité, au travail à temps partiel et au travail par équipes successives, un comité a été constitué au sein du Conseil national du Travail pour étudier ces problèmes. Les résultats de la concertation au sein dudit Conseil devrait être connus d'ici au 1<sup>er</sup> juillet 1989. Le Ministre estime que la Commission peut poursuivre ses discussions et s'efforcer, comme le Conseil national du Travail, de progresser en la matière.

Selon l'auteur de la proposition de loi, les discussions au sein du Conseil national du Travail portent sur la flexibilité, liée au travail par relais. Il s'agit en fait du suivi des expériences Hansenne.

Ces discussions n'ont aucun rapport avec le statut du travail par équipes successives, lequel fait l'objet de la présente proposition de loi.

La Commission ne s'aventure pas dans le domaine des partenaires sociaux; si elle le faisait, il conviendrait effectivement de suspendre les discussions.

Le Ministre ajoute que les discussions au sein du Conseil national du Travail portent sur des problèmes généraux relatifs à la flexibilité, au travail à temps partiel et aux technologies nouvelles. La question du statut du travail par équipes successives s'y ajoute, mais il est peu probable que le Conseil national du Travail définisse lui-même un tel statut.

Le Ministre répète qu'il entend collaborer positivement aux travaux et que la discussion peut être poursuivie.

En temps utile, il conviendra d'examiner si la proposition doit être adaptée aux conclusions du Conseil national du Travail

Selon l'auteur de l'amendement, le problème est plus fondamental. La question qui se pose est de savoir si les obligations entre employeurs et travailleurs doivent être fixées par une loi ou par la voie d'une concertation.

La loi est toujours rigoriste et elle ne permet aucune exception. Par contre, une C.C.T. peut tenir compte de situations spécifiques.

L'orateur déclare qu'il n'a aucune peine à admettre que le travail par équipes successives constitue une charge pour les travailleurs, mais qu'il n'y a pas d'autre solution, sinon l'on verra disparaître des secteurs industriels entiers. Si l'on adopte la proposition telle quelle, bien des entreprises vont se trouver dans une situation pénible.

De interveniënt vraagt nogmaals te wachten op het resultaat van de besprekingen in de Nationale Arbeidsraad

Een lid is niet overtuigd door de redenering van voorgaande spreker. Het voorstel regelt ploegenarbeid niet in detail, maar biedt aan de sociale partners de gelegenheid te bepalen hoe de ploegenarbeid concreet in het bedrijf wordt geregeld.

Het lid vindt dat voor bepaalde materies zowel de sociale partners als de wetgever bevoegd kunnen zijn. Zodra aan een bepaald soort arbeidsorganisatie sociale implicaties verbonden zijn, dient de wetgever op te treden.

De huidige situatie is niet normaal: over ploegenarbeid wordt slechts overleg gepleegd wanneer de werkgever daarmee instemt of wanneer de vakorganisatie dat overleg kan afdwingen. Het voorstel leidt tot pacificatie.

De auteur van het amendement is het hier niet mee eens. De werkgever legt helemaal niets op; hij moet voortdurend onderhandelen. Spreker herhaalt dat ploegenarbeid zeker belastend is, maar men dient rekening te houden met de realiteit en met de wijzigende levensomstandigheden, ook op andere gebieden. Het getuigt van weinig respect t.a.v. de Nationale Arbeidsraad nu reeds een beslissing te nemen.

De Commissie beslist hierop met 10 tegen 4 stemmen de bespreking voort te zetten.

Het amendement op artikel 1 wordt vervolgens ter stemming gelegd en verworpen met 10 tegen 4 stemmen.

De Commissie gaat vervolgens over tot de bespreking van de teksten voorgesteld door de auteur van het voorstel.

Enkele leden geven de voorkeur aan de tweede variant, op voorwaarde evenwel dat de laatste alinea behouden blijft.

De Minister wiens voorkeur uitgaat naar de variant nr. 1 zegt dat, mocht deze worden aanvaard, de tekst dient te worden aangevuld met de bepalingen van artikel 3, § 3, van de arbeidswet, waardoor eveneens worden uitgesloten:

- werknemers die een leidende functie of vertrouwenspost bekleden,
- dienstboden,
- handelsvertegenwoordigers.

De Minister maakt nogmaals duidelijk dat het niet zijn intentie is de regeling voor de ploegenarbeid uit te breiden tot het geheel van de openbare sector. Het behoort zijns inziens tot de essentie van het openbaar

L'intervenant demande une nouvelle fois que l'on attende les résultats des discussions au sein du Conseil national du Travail

Un membre déclare que le raisonnement du préopinant ne le convainc guère. Si la proposition ne règle pas la question du travail par équipes successives dans les détails, elle permet quand même aux partenaires sociaux de définir concrètement la manière dont le travail par roulement sera organisé au sein de l'entreprise.

Le membre trouve que, pour certaines matières, les partenaires sociaux peuvent être compétents comme le législateur. Dès qu'un type d'organisation du travail a des implications sociales, le législateur doit intervenir.

La situation actuelle n'est pas normale: actuellement, le travail par équipes successives ne donne lieu à concertation que lorsque l'employeur y consent ou que l'organisation syndicale peut l'imposer. La proposition de loi a vocation pacificatrice.

L'auteur de l'amendement ne partage pas ce point de vue. L'employeur n'impose absolument rien; il doit constamment négocier. Le membre répète que le travail par roulement est certes fatigant, mais qu'il faut tenir compte de la réalité et de l'évolution des conditions de vie, aussi dans d'autres domaines. Ce serait faire peu de cas du Conseil national du Travail que de prendre une décision dès à présent.

La Commission décide par 10 voix contre 4 de poursuivre la discussion.

L'amendement à l'article 1<sup>er</sup> est alors mis au vote et rejeté par 10 voix contre 4.

La Commission passe ensuite à l'examen des textes proposés par l'auteur de la proposition.

Quelques membres se disent partisans de la deuxième variante, à condition que le dernier alinéa soit maintenu.

Le Ministre, qui préfère la première variante, déclare que si celle-ci était adoptée, le texte devrait être complété par les dispositions de l'article 3, § 3, de la loi sur le travail, ce qui aurait pour effet d'exclure également:

- les travailleurs occupant un poste de direction ou de confiance,
- les domestiques,
- les représentants de commerce.

Le Ministre souligne une nouvelle fois, de manière explicite, qu'il n'a pas l'intention d'étendre la réglementation sur le travail par équipes successives à l'ensemble du secteur public. Selon lui, il est normal,

ambt buiten de normale arbeidsuren te werken. De Minister is wel bereid te voorzien in de mogelijkheid tot uitbreiding.

De auteur van het voorstel is het met de Minister eens op voorwaarde dat in de eerste variant:

- het woord «koopvaardij» wordt toegevoegd in het 5°;
- het bepaalde in artikel 3, § 3, van de wet van 1971, en
- het laatste lid van de tweede variant wordt toegevoegd.

Volgens een lid zou men eigenlijk geen uitzonderingen hoeven te voorzien omdat dit voorstel, in tegenstelling tot de arbeidswet van 1971, de arbeidsomstandigheden inhoudelijk niet regelt. Een uitzondering voor de vertrouwenspersonen is voor hem alleszins overdreven.

Voor de Minister kan het leidinggevend en vertrouwenspersoneel bezwaarlijk onder de regeling vallen. Zo behoort bijvoorbeeld het loon en de arbeidsduur voor die categorieën niet tot de bevoegdheid van het paritair comité.

Het voorstel regelt weliswaar de procedure die moet worden gevolgd inzake ploegenarbeid, maar bevat ook een aantal andere bepalingen.

De Minister merkt voorts op dat wanneer de regeling ook toepasselijk wordt op vertrouwenspersoneel, conciërges en directiesecretaressen niet meer na 20 uur mogen werken, want arbeid na 20 uur kan volgens het tweede lid van artikel 2 worden gelijkgesteld met ploegenarbeid.

De Minister verklaart nogmaals wat zijn standpunt is: er zijn redenen om niet over te gaan tot uitbreiding tot de publiekrechtelijke sector. Het aanknopingspunt dient de wet van 1971 te zijn. De variant nr. 2 doet daaraan geen afbreuk, maar het laatste lid daarvan is technisch niet meer correct, omdat voor een gedeelte van de publiekrechtelijke sector de wet van 1971 reeds van toepassing is. Voor dat gedeelte van die sector wordt dus in feite een stap terug gezet.

Tenslotte stelt de auteur nog voor in het 1° van de eerste variant, volledigheidshalve toe te voegen de woorden: « de Gemeenschappen, de Gewesten en het hoofdstedelijk Gewest Brussel ».

Een lid merkt op dat de wet ook van toepassing zal zijn op de O.C.M.W.-ziekenhuizen en op openbare diensten die weliswaar een commerciële activiteit uitoefenen maar die daarom nog niet het maken van winst beogen. Hij vermeldt met name de gemeentelijke regies voor grondbeleid, de gemeentelijke ambtenaren werkzaam in een tuinbouwveiling.

de par la nature même des services publics, qu'ils fonctionnent aussi en dehors des heures normales de travail. Le Ministre n'en est pas moins disposé à prévoir une possibilité d'extension.

L'auteur de la proposition se déclare d'accord avec le Ministre, à la condition d'ajouter dans la première variante:

- le terme « marine marchande », au 5°;
- la disposition de l'article 3, § 3, de la loi de 1971, et
- le dernier alinéa de la deuxième variante.

Selon un membre, on ne devrait, à vrai dire, pas prévoir d'exceptions, puisque, contrairement à la loi de 1971 sur le travail, cette proposition, ne règle pas les conditions de travail quant à leur contenu. Il est en tout cas exagéré de faire une exception pour les personnes de confiance.

Pour le Ministre, l'on peut difficilement imaginer de soumettre le personnel de direction et le personnel de confiance à cette réglementation. Ainsi la rémunération et la durée du travail de ceux-ci ne sont-elles pas de la compétence de la commission paritaire.

La proposition règle bien sûr la procédure à suivre en ce qui concerne le travail par équipes successives, mais elle comporte aussi un certain nombre d'autres dispositions.

Le Ministre note encore que, si l'on rend la réglementation applicable au personnel de confiance, les conciërges et les secrétaires de direction ne pourront plus travailler après 20 heures, car, selon le deuxième alinéa de l'article 2, le travail accompli après 20 heures est assimilé à du travail par roulement.

Le Ministre réitère son point de vue: il existe des raisons pour ne pas étendre la réglementation au secteur public. C'est à la loi de 1971 qu'il faut se référer. La variante n° 2 n'y change rien, mais il faut noter que son dernier alinéa n'est plus correct, techniquement, étant donné que cette loi est déjà applicable à une partie du secteur public. L'on fait donc un pas en arrière à l'égard de cette dernière.

Enfin, l'auteur propose encore d'ajouter, pour être complet, au 1° de la première variante, les mots « les Communautés, les Régions et la Région de Bruxelles-Capitale ».

Un autre membre observe que la loi s'appliquera également aux hôpitaux des C.P.A.S. ainsi qu'aux services publics qui, tout en exerçant une activité commerciale, ne visent pas pour autant à réaliser des bénéfices. Il cite notamment les régies foncières communales, les agents communaux occupés dans une crie horticole.

Het lid wijst er ook op dat alle gemeenteamt-tenaren op dezelfde voet moeten worden gesteld. Het gevaar bestaat dat de tekst bij de plaatselijke besturen tot conflicten zal leiden wanneer aan een gedeelte van het personeel voordelen worden toegekend.

Het lid vraagt tenslotte aandacht voor de budgettaire problemen die kunnen rijzen voor de gemeenten. Hij is het eens met een regeling voor ploegenarbeid in de overheidssector, maar dan binnen het statuut van die sector.

Een ander lid wenst eerst en vooral genoteerd te zien dat in het § 2, 1<sup>o</sup>, niet alleen de statutair benoemde maar ook de andere personeelsleden worden bedoeld.

Dezelfde spreker, ofschoon hij begrip heeft voor het standpunt van de voorgaande interveniënt, pleit niettemin voor het behoud van deze tekst die het resultaat is van een compromis. De tekst strekt ook om datgene wat verworven werd met de arbeidswet niet verloren te laten gaan en de arbeidsvoorwaarden zo veel als mogelijk eenvorming te maken. Het enige probleem is dat er geen paritaire comités zijn voor de instellingen bedoeld in § 2, 1<sup>o</sup>. De overlegstructuur zal dus nader moeten worden bepaald.

De Minister herhaalt dat hij niet overweegt de regeling uit te breiden tot de overheidssector. Het is de bedoeling dat de wet van toepassing is op de instellingen bedoeld in de laatste zinsnede van § 2, 1<sup>o</sup>, beginnend met de woorden « behoudens indien... ».

De tekst van de eerste variant, aangevuld zoals hierboven aangegeven, wordt ter stemming gelegd en aangenomen met 11 stemmen tegen 1 stem.

## Artikel 2

De indiener legt een amendement ter tafel ertoe strekkende het eerste lid van dit artikel te vervangen als volgt:

*« Voor deze wet wordt onder ploegenarbeid verstaan de arbeid, die in een continu stelsel wordt uitgevoerd. »*

*Het paritair comité kan elk arbeidsselsel als ploegenarbeid omschrijven. »*

De indiener preciseert hierbij dat deze nieuwe tekst, die een meer beperkte draagwijdte heeft, een gevolg is van de bespreking tijdens de voorgaande legislatuur. Tijdens die bespreking is namelijk gebleken dat verscheidene fracties de voorgestelde regeling wensten te beperken tot het vol-continu stelsel.

Een commissielid vraagt wat de betekenis is van het tweede lid van de tekst voorgesteld bij amendement. Kan het paritair comité om het even welke arbeid als ploegenarbeid beschouwen?

L'intervenant rappelle également que tous les agents communaux doivent être placés sur le même pied. Le texte risque de provoquer des conflits au niveau des administrations locales si des avantages sont accordés à une partie du personnel.

Enfin, l'intervenant demande qu'on soit attentif aux problèmes budgétaires qui peuvent se poser aux communes. Il est d'accord pour admettre une réglementation du travail par équipes successives dans le secteur public, mais alors il faut que ce soit dans le cadre du statut de ce secteur.

Un autre membre souhaiterait d'abord et avant tout voir acter que le § 2, 1<sup>o</sup>, vise non seulement le personnel nommé statutairement, mais aussi les autres membres du personnel.

Tout en comprenant le point de vue du préopinant, l'intervenant plaide néanmoins pour le maintien de ce texte, qui est le résultat d'un compromis. Le texte vise également à préserver l'acquis de la loi sur le travail et à uniformiser autant que possible les conditions de travail. Le seul problème est qu'il n'existe pas de commission paritaire pour les établissements visés au § 2, 1<sup>o</sup>. La structure de concertation devra donc être précisée.

Le Ministre répète qu'il n'envisage pas d'étendre la réglementation au secteur public. L'objectif poursuivi est de rendre la loi applicable aux établissements visés dans le dernier membre de phrase du § 2, 1<sup>o</sup>, commençant par les mots « sauf si elles sont occupées... ».

Le texte de la première variante, complété comme indiqué ci-dessus, est mis aux voix et adopté par 11 voix contre 1.

## Article 2

L'auteur dépose un amendement tendant à remplacer le premier alinéa de cet article par ce qui suit:

*« Pour l'application de la présente loi, on entend par « travail par équipes successives » le travail effectué dans un régime de travail continu. »*

*La commission paritaire peut qualifier tout régime de travail de travail par équipes successives. »*

L'auteur précise que ce nouveau texte, dont la portée est plus restreinte, est le résultat des discussions qui ont eu lieu au cours de la législature précédente. Il est apparu en effet lors de celles-ci que plusieurs groupes politiques souhaitaient limiter la réglementation proposée au régime de travail continu.

Un commissaire demande quelle est la signification du deuxième alinéa du texte proposé par l'amendement. La commission paritaire peut-elle considérer n'importe quel travail comme travail par équipes successives?

Hetzelfde lid vindt dat het aan de wetgever toekomt te bepalen wat ploegenarbeid is. Binnen het kader bepaald door de wet, kunnen de bedrijven dan, in afspraak met het paritair comité voor de sector of met de syndicale afvaardiging, detailregelingen treffen. Met het amendement wordt aan het paritair comité een volmacht gegeven.

Een ander lid is het met dat standpunt eens, zij het om een andere reden. Ploegenarbeid mag niet de algemene regel worden, maar moet de uitzondering blijven, die strikt moet worden gereguleerd. De wetgever dient te bepalen wat die uitzonderingssituatie is en mag niet de deur openen voor andere instanties, zij het de paritaire comités, om bepaalde arbeidsstelsels gelijk te schakelen met ploegenarbeid.

Wanneer die gelijkschakeling onmogelijk wordt gemaakt, valt men terug op de wet van 16 maart 1971, die de arbeidsduur en de zondagsrust regelt en die een betere bescherming biedt voor de werknemer.

Het lid pleit derhalve voor een dwingende wettelijke bepaling van ploegenarbeid, waarvan niet op willekeurige wijze door een paritair comité kan worden afgeweken.

Nog een ander lid spreekt in dezelfde zin. Met het tweede lid van het amendement wordt een juridische fictie gecreëerd; men laat het namelijk aan het paritair comité over vrij te beslissen wat ploegenarbeid is. Het tweede lid, zoals het luidt, zou kunnen meebrengen dat een arbeidsstelsel waarbij niet in ploegen wordt gewerkt, niettemin als ploegenarbeid kan worden aangemerkt.

De indiener repliceert dat wanneer een paritair comité, binnen zijn bevoegdheidssfeer, een bepaald arbeidsstelsel als ploegenarbeid bestempelt, zulks ook wettelijk als zodanig wordt aanvaard.

In het paritair comité dient een overeenstemming te zijn tussen werkgevers en werknemers. Wanneer die overeenstemming er is om een bepaald arbeidsstelsel als ploegenarbeid te beschouwen, dan is dat geen fictie maar een bij C.A.O., voor een bepaalde sector, vastgelegde regeling van ploegenarbeid.

Het amendement voert geen nieuwigheid in; het wil enkel een hulpmiddel zijn voor de sociale partners.

Een lid merkt op dat in de praktijk heelwat verschillende formules worden toegepast. In het begin van de industriële revolutie was de produktie afhankelijk van het werk van de arbeider. Nu bepaalt de machine hoeveel er wordt geproduceerd.

L'intervenant trouve qu'il appartient au législateur de déterminer ce qu'est le travail par équipes successives. Dans le cadre déterminé par la loi, les entreprises pourraient alors, en concertation avec la commission paritaire du secteur ou avec la délégation syndicale, arrêter des réglementations de détail. Cet amendement donne un blanc-seing à la commission paritaire.

Un autre membre partage ce point de vue, mais pour une autre raison. Le travail par roulement ne peut devenir la règle générale; il doit rester l'exception et être rigoureusement réglementé. Le législateur doit déterminer ce qu'est cette situation exceptionnelle et ne peut permettre à d'autres autorités, fussent-elles les commissions paritaires, d'assimiler certains régimes de travail à du travail par équipes successives.

Si pareille assimilation est rendue impossible, on en revient à la loi du 16 mars 1971, qui règle la durée du travail et le repos dominical et qui offre une meilleure protection au travailleur.

L'intervenant plaide par conséquent pour une définition légale contraignante du travail par équipes successives, définition à laquelle une commission paritaire ne peut déroger arbitrairement.

Un autre membre se prononce dans le même sens. Le deuxième alinéa de l'amendement crée une fiction juridique, en laissant la commission paritaire décider librement de ce qu'est le travail par équipes successives. Avec le deuxième alinéa rédigé de cette façon, un régime de travail sans équipes pourrait quand même être qualifié de travail par équipes successives.

L'auteur réplique que lorsque, dans sa sphère de compétence, une commission paritaire qualifie un régime de travail donné de travail par équipes successives, cette qualification est aussi admise légalement comme telle.

Au sein de la commission paritaire, il doit y avoir accord entre les employeurs et les travailleurs. Lorsque cet accord existe pour considérer un régime de travail déterminé comme étant du travail par équipes successives, on n'a plus à faire à une fiction, mais à un régime de travail par équipes successives établi par convention collective de travail pour un secteur déterminé.

L'amendement ne crée aucune innovation; il se veut simplement un instrument à la disposition des partenaires sociaux.

Un membre observe qu'en pratique, beaucoup de formules différentes sont appliquées. Au début de la révolution industrielle, la production dépendait du travail de l'ouvrier. Aujourd'hui, c'est la machine qui détermine la quantité produite.

Of geproduceerd wordt, hangt af van economische omstandigheden; ook al ligt de produktie stil, toch zijn er permanente controlewerkzaamheden nodig.

Het paritair comité moet een compromis vinden tussen de noodwendigheden van de markt en die van de werknemers.

Het lid vindt dat het amendement moet worden herdacht; zoals het nu luidt, kan om het even welke regeling als ploegenarbeid worden aangemerkt.

Een ander lid wijst erop dat het voorstel vooral strekt om degenen die in het vol-continustelsel werken, te beschermen. Men mag dit doel niet uit het oog verliezen en geen overwegingen aan de discussie toevoegen die niet ter zake zijn.

Men dient ook te weten hoe een paritair comité werkt. Om tot besluitvorming te komen, dient er unanimiteit te zijn. Het tweede lid van het amendement levert geen gevaar op. Welke werkgever zal een bepaald arbeidsstelsel als ploegenarbeid beschouwen — met de financiële gevolgen vandien — indien daartoe geen aanleiding is? Wanneer een paritair comité een bepaald systeem als ploegenarbeid aanmerkt, dan zal dat ongetwijfeld terecht zijn.

Nog een ander lid, hierbij aansluitend, begrijpt het wantrouwen t.a.v. de paritaire comités niet. De wetgever laat aan die comités een breed actieterrein waarop zij kunnen opereren.

Volgens dit lid moet het mogelijk zijn dat het paritair comité andere stelsels dan dit bepaald in het eerste lid, als ploegenarbeid erkent.

Een volgende spreker vindt dan weer dat er een steekhoudende definitie moet zijn voor ploegenarbeid die bijna 100 pct. van de gevallen dekt.

Een goede definitie is belangrijk omdat het voorstel voorziet in strafsancities.

Het lid merkt voorts op dat het paritair comité niet om het even wat mag doen. Bij onderhandelingen worden pakketten gemaakt; er wordt gegeven en genomen.

De bevoegdheid van de paritaire comités moet ter zake worden beperkt tot « gelijkwaardige of soortgelijke » situaties.

Een van de voorgaande interveniënten blijft erbij dat er voor ploegenarbeid een restrictieve begripsomschrijving dient te worden gegeven.

*Hij dient een amendement in dat strekt om het tweede lid van de bij amendement voorgestelde tekst te doen vervallen.*

La production dépend des conditions économiques. Même quand la production est arrêtée, des activités de contrôle demeurent nécessaires en permanence.

La commission paritaire doit trouver un compromis entre les besoins du marché et ceux des travailleurs.

L'intervenant estime nécessaire de repenser l'amendement. Dans sa formulation actuelle, n'importe quel régime de travail peut être qualifié de travail par équipes successives.

Un autre membre souligne que la proposition tend avant tout à protéger ceux qui travaillent en régime continu. Il faut garder cet objectif à l'esprit et ne pas introduire dans la discussion des considérations qui n'ont rien à y voir.

Il convient également de savoir comment fonctionne une commission paritaire. Pour qu'il y ait décision, l'unanimité est requise. Le deuxième alinéa de l'amendement ne comporte aucun risque. Quel est l'employeur qui considérera un régime de travail donné comme travail par équipes successives, avec les conséquences financières que cela implique, s'il n'y a à cela aucune raison? Si une commission paritaire qualifie un régime de travail donné de travail par équipes successives, ce sera indubitablement à bon droit.

Dans le même ordre d'idées, un autre membre déclare ne pas comprendre cette méfiance à l'égard des commissions paritaires. Le législateur leur laisse un large champ d'action.

Selon lui, il doit être possible à la commission paritaire de reconnaître comme travail par équipes successives d'autres régimes que celui défini au premier alinéa.

Un autre intervenant estime pour sa part qu'il faut donner du travail par équipes successives une définition solide, qui recouvre quasiment la totalité des cas.

Il importe de disposer d'une bonne définition, parce que la proposition prévoit des sanctions pénales.

L'intervenant ajoute que la commission paritaire ne peut pas faire n'importe quoi. Les négociations se font par « paquets » : c'est du donnant, donnant.

La compétence des commissions paritaires doit être limitée en la matière à des situations équivalentes ou similaires.

L'un des intervenants précédents persiste à dire qu'il faut donner du travail par équipes successives une définition restrictive.

*Il dépose un amendement visant à supprimer le deuxième alinéa du texte proposé par voie d'amendement.*

## Verantwoording

*Die bepaling breidt de definitie van het woord «ploegenarbeid» ten onrechte uit.*

Dezelfde spreker vraagt vervolgens waarom in dit artikel sprake is van arbeid verricht tussen 20 uur en 6 uur, in plaats van tussen 22 en 6 uur. Door dit artikel wordt het toepassingsgebied in belangrijke mate uitgebreid.

Het lid wenst voorts te weten of het voorstel uitsluitend gericht is op vol-continu-arbeid of niet.

De indiener antwoordt dat de desbetreffende bepaling wordt voorgesteld omdat er in de toekomst wellicht, met het akkoord van werkgevers en werknemers, ook wat het begin van de nachtarbeid betreft, enige flexibiliteit kan komen. Het voorstel wil die flexibiliteit mogelijk maken.

Wat de tweede vraag betreft, verwijst hij naar zijn bij amendement voorgestelde tekst. Die tekst houdt een beperking in van de toepassingssfeer.

Een lid verwijst naar zijn reeds gedane voorstel om de assimilatie die in het eerste lid van dit artikel wordt voorgesteld niet te ruim te maken en te bepalen dat het om een «gelijkaardig» arbeidsstelsel moet gaan. Het arbeidsstelsel dient dus het continu-stelsel in belangrijke mate te benaderen alvorens het paritair comité tot assimilatie kan overgaan. Het lid dient een amendement in met die strekking.

Dit amendement luidt als volgt:

«1. In het eerste lid van dit artikel, op de vierde regel het woord «gelijkaardig» in te voegen vóór het woord «arbeidsstelsel.»

## Verantwoording

*Het is de bedoeling eventuele willekeur te vermijden in hoofde van het paritair comité. Dit zou immers tot grote sociale ongelijkheden kunnen leiden van sector tot sector.*

«2. Het tweede lid van dit artikel te doen vervallen.»

## Verantwoording

*Deze hypothese is reeds begrepen in het eerste lid van dit artikel.*

De indiener van het wetsvoorstel meent dat daarvoor de bevoegdheid van het paritair comité wordt uitgehold. Hij wijst erop dat er een eenparig akkoord moet zijn tussen de werkgevers en werknemers om een bepaald stelsel als ploegenarbeid aan te merken.

## Justification

*Cette disposition élargit abusivement la portée de la définition du «travail par équipes successives».*

Le même membre demande ensuite pourquoi il est question à cet article de travail accompli entre 20 heures et 6 heures, au lieu de 22 et 6 heures. Cet article étend considérablement le champ d'application.

L'intervenant désire en outre savoir si la proposition vise exclusivement le travail continu ou non.

L'auteur répond que ladite disposition est proposée parce que l'avenir sera peut-être marqué par une certaine flexibilité, moyennant l'accord des employeurs et des travailleurs, également en ce qui concerne le début du travail de nuit. La proposition tend à permettre cette variabilité.

Quant à la deuxième question, il renvoie au texte qu'il a proposé par amendement et qui comporte une limitation du champ d'application.

Un commissaire renvoie à la suggestion qu'il a déjà faite précédemment et dont l'objectif est d'éviter que l'assimilation proposée au premier alinéa de cet article ne soit trop large, et de prévoir qu'il s'agit d'un régime de travail «similaire». Le régime de travail doit donc être très proche du régime continu pour que la commission paritaire puisse procéder à l'assimilation. L'intervenant dépose un amendement en ce sens.

Celui-ci est libellé comme suit:

«1. A la quatrième ligne du premier alinéa de cet article, insérer le mot «similaire» après les mots «de même que tout régime de travail.»

## Justification

*Le but est d'éviter un arbitraire éventuel de la part de la commission paritaire. En effet, de grandes inégalités sociales pourraient en résulter entre les secteurs.*

«2. Supprimer le second alinéa de cet article.»

## Justification

*Cette hypothèse est déjà comprise dans le premier alinéa de cet article.*

L'auteur de la proposition de loi estime que cet amendement sape la compétence de la commission paritaire. Il souligne qu'il faut un accord à l'unanimité entre les employeurs et les travailleurs pour qu'un régime déterminé puisse être qualifié de travail par équipes successives.

Een van de voorgaande sprekers is van oordeel dat de C.A.O. moet ondergeschikt zijn aan de wet en niet omgekeerd. Hij meent dat de bepaling van artikel 2 overbodig is omdat zij afbreuk doet aan datgene wat in de loop van de jongste eeuw werd verworven. Wanneer men aan een paritair comité de mogelijkheid verleent elk arbeidsstelsel te assimileren met ploegenarbeid, opent men de deur voor misbruiken, gelet op de wijze waarop de beslissingen in het paritair comité tot stand komen. Men mag immers niet vergeten dat de beslissingen vaak worden afgedwongen door de werknemers en dat de werkgevers met een bepaalde regeling instemmen om de sociale vrede te handhaven.

De interveniënt stelt bij amendement voor dit artikel te doen vervallen. Subsidiair stelt hij voor de continu-arbeid te omschrijven.

Die amendementen luiden aldus:

*« Dit artikel te doen vervallen. »*

#### Verantwoording

*De nodige definities zijn opgenomen in het amendement bij artikel 1.*

Subsidiair:

*« Dit artikel te vervangen als volgt:*

*« Onder regelmatige nachtarbeid in ploegen en in een continu-stelsel wordt verstaan de arbeid die gedurende ten minste negen maanden per jaar tussen 22 uur en 6 uur wordt verricht, in het raam van een arbeidsorganisatie waar de produktie continu en zonder onderbreking doorloopt en waarin de ene arbeider de andere opvolgt op een arbeidspost. »*

#### Verantwoording

*Het is noodzakelijk de werkingssfeer van een reglementering te beperken tot maximum de werknemers die regelmatig nachtarbeid verrichten in ploegen en doorlopend, om redenen die reeds werden aangehaald in de verantwoording bij het amendement op het eerste artikel.*

*De definitie van regelmatige nachtarbeid in ploegen in een continustelsel is duidelijk genoeg en vraagt niet om bijkomend commentaar.*

Alvorens tot de stemmingen over te gaan wordt in de commissie nog een korte gedachtenwisseling gehouden over de vraag of het tweede lid van artikel 2 dient te worden behouden.

Volgens de indiener is dit tweede lid belangrijk in het licht van artikel 6 (overwerk) en artikel 9 (bijkomende rust).

L'un des intervenants précédents considère que la C.C.T. doit être soumise à la loi, et non l'inverse. Il estime que la disposition de l'article 2 est superflue parce qu'elle va à l'encontre des acquis du dernier siècle. Si l'on permet à une commission paritaire d'assimiler tout régime de travail à un travail par équipes successives, on ouvre la voie à des abus, eu égard à la façon dont les décisions sont prises au sein de la commission paritaire. En effet, il ne faut pas oublier que les décisions sont souvent forcées par les travailleurs et que les employeurs acceptent une formule particulière pour maintenir la paix sociale.

L'intervenant propose par voie d'amendement de supprimer cet article. Il propose subsidiairement de définir le travail continu.

Ces amendements sont libellés comme suit:

*« Supprimer cet article. »*

#### Justification

*Les définitions nécessaires sont reprises dans l'amendement à l'article 1<sup>er</sup>.*

Subsidiairement:

*« Remplacer cet article par les dispositions suivantes:*

*« Par travail de nuit régulier, effectué en équipes successives, organisées en continu, on entend le travail presté pendant au moins 9 mois par an entre 22 heures et 6 heures, qui est effectué dans le cadre d'une organisation de travail où la production est poursuivie en continu et sans interruption, et dans lequel un travailleur succède à un autre à un poste déterminé. »*

#### Justification

*Il faudrait limiter le champ d'application d'une réglementation tout au plus aux travailleurs qui effectuent d'une façon régulière du travail de nuit en équipes successives en continu, pour des motifs déjà invoqués dans la justification de l'amendement à l'article 1<sup>er</sup>.*

*La définition de travail de nuit régulier effectué en équipes successives en continu est suffisamment claire et ne nécessite pas de commentaires supplémentaires.*

Avant de passer aux votes, la Commission a encore un bref échange de vues sur la question de savoir si le deuxième alinéa de l'article 2 doit être maintenu.

Selon l'auteur, ce deuxième alinéa est important en fonction de l'article 6 (heures supplémentaires) et de l'article 9 (repos supplémentaire).

Voor andere leden is die bepaling moeilijk te aanvaarden. Ze is volgens die leden ook overbodig, gelet op de laatste zinsnede van het eerste lid.

Volgens een lid kan het tweede lid wegvallen gelet op het feit dat de indieners van het voorstel vooral degenen die 's nachts werken willen beschermen, en bovendien gelet op de bevoegdheden van het paritair comité. Indien een paritair comité een gelijkaardig stelsel als ploegenarbeid aanmerkt, dan zal het inderdaad wel om vol-continu-arbeid gaan.

Nog een ander lid pleit voor voorzichtigheid ter zake en wenst een zo ruim mogelijke definitie van ploegenarbeid, zo niet zou het kunnen dat bepaalde systemen van ploegenarbeid niet als zodanig worden beschouwd. De wet zal zijns inziens altijd primeren en men zou zich achter de wet kunnen verschuilen om een bepaald systeem niet als ploegenarbeid te aanvaarden.

De voorgaande spreker herhaalt dat het vooral de bedoeling is de vol-continuwerkers te beschermen. De indieners beogen niet een definitie te geven van ploegenarbeid. Het kan dus best dat, bij voorbeeld wat de arbeidsduur betreft, een specifieke definitie voor ploegenarbeid wordt gegeven.

Door een ruime begripsomschrijving dreigt men problemen in het leven te roepen, vooral voor de werkgevers. De voorgestelde definitie is misschien iets te eng, maar aan het paritair comité wordt de mogelijkheid gelaten bepaalde systemen eveneens onder de wet te laten vallen.

Een laatste interveniënt pleit eveneens voor een ruime definitie. Hij vermoedt dat het voorstel werd uitgedacht op een ogenblik dat er nog geen sprake was van flexibiliteit en nieuwe technologieën en dat er dus hoofdzakelijk in drie ploegen werd gewerkt. Dat systeem kadert perfect in dit voorstel. Intussen zijn allerlei nieuwe arbeidssystemen ingevoerd; men zou bij voorbeeld in ploegen kunnen werken van 5 uur 's morgens tot 12 uur 's nachts. Dit systeem zou ook onder de regeling moeten kunnen vallen. Een ruime definitie is dus wenselijk volgens deze spreker. De oorspronkelijke tekst van het eerste lid is perfect passend daartoe op voorwaarde dat het woord «gelijkaardig» wordt ingevoegd zoals hij bij amendement heeft voorgesteld.

De auteur van het wetsvoorstel neemt hierop zijn amendement op het eerste lid van dit artikel terug.

Daardoor vervalt ook het subamendement dat op deze tekst werd ingediend.

Het amendement tot invoeging van het woord «gelijkaardig» in het eerste lid en tot schapping van het tweede lid, wordt aangenomen bij eenparigheid van de 13 aanwezige leden.

Pour d'autres membres, cette disposition est difficilement acceptable. De plus, selon eux, elle est superflue compte tenu du dernier membre de phrase de l'alinéa premier.

Selon un membre, le second alinéa peut être omis, du fait que les auteurs de la proposition veulent surtout protéger ceux qui travaillent la nuit, et compte tenu des compétences de la commission paritaire. Si une commission paritaire déclare qu'un régime similaire constitue un travail par équipes successives, il s'agira certainement d'un travail en régime continu.

Un autre membre recommande la prudence en la matière et souhaiterait que l'on adopte une définition aussi large que possible du travail par roulement, sans quoi il se pourrait que certains systèmes de travail par équipes successives ne soient pas considérés comme tels. Selon lui, la loi prévaudra toujours et l'on pourrait se retrancher derrière elle pour ne pas reconnaître un certain régime comme étant du travail par équipes successives.

L'intervenant suivant rappelle que le but est avant tout de protéger les travailleurs en régime continu. L'intention des auteurs n'est pas de donner une définition du travail par équipes successives. Il est donc parfaitement possible que l'on donne une définition spécifique du travail par équipes successives, par exemple en ce qui concerne la durée du travail.

Une définition large risque de créer des problèmes, surtout pour les employeurs. La définition proposée est peut-être un peu étroite, mais la commission paritaire aura la possibilité d'inclure certains systèmes dans le champ d'application de la loi.

Un dernier intervenant plaide lui aussi pour une définition large. Il suppose que la proposition a été élaborée à une époque où il n'était pas encore question de flexibilité ni de technologies nouvelles et où l'on travaillait donc principalement en trois équipes. Ce système cadre parfaitement avec la proposition. Depuis lors, de nouveaux systèmes de travail de toute sorte ont été instaurés. On pourra, par exemple, travailler par équipes de 5 heures du matin à minuit. Ce système devrait également tomber sous le coup de la réglementation. Une définition large est donc souhaitable, selon l'intervenant. Le texte initial du premier alinéa convient parfaitement, à la condition d'y insérer le terme «similaire» ainsi que cela a été proposé par voie d'amendement.

L'auteur de la proposition de loi décide alors de retirer son amendement au premier alinéa de l'article.

De ce fait, le sous-amendement déposé à ce texte devient lui aussi sans objet.

L'amendement tendant à insérer le mot «similaire» au premier alinéa de l'article et à supprimer le second alinéa de celui-ci est adopté à l'unanimité des 13 membres présents.

Het geamendeerd artikel 2 wordt met dezelfde eenparigheid aangenomen.

Deze stemming houdt de verwerping in van het amendement tot schrapping van dit artikel en van het daarbij ingediende subsidiair amendement.

### Artikel 3

De auteur van het wetsvoorstel, die er nogmaals op wijst dat het niet de bedoeling is ploegenarbeid onmogelijk te maken maar wel te voorzien in bepaalde regels van overleg, stelt voor dit artikel een nieuwe tekst voor die luidt als volgt:

*« Een stelsel van ploegenarbeid, zoals in deze wet bepaald, kan door de werkgever slechts ingevoerd worden nadat het in bespreking is gebracht in de onderneming tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging.*

*Bij gebrek aan akkoord tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging wordt het verzoek tot invoering van het ploegenstelsel door de meest gereede partij voor beslissing overgelegd aan het bevoegd paritair comité. Het paritair comité zal in dit geval de beslissing treffen.*

*Met het oog op de stemming wordt gewaakt over de pariteit tussen de aanwezige stemgerechtigde leden. »*

Een lid wenst te weten of de beslissing getroffen door het paritair comité voor het bedrijf alleen dan wel voor heel de sector geldt.

Hetzelfde lid vraagt voorts waarom de bespreking met de vakbondsafvaardiging en niet met de ondernemingsraad wordt gevoerd.

De indiener antwoordt op de eerste vraag dat zulks een zaak is voor het paritair comité. Het paritair comité kan, maar moet niet, een beslissing nemen voor heel de sector.

Op de tweede vraag antwoordt hij dat meer en meer, ook in ondernemingen waar geen ondernemingsraad moet worden opgericht, ploegenarbeid wordt ingevoerd.

Een ander lid wijst er in dit verband op dat een ondernemingsraad geen revendicatieve functie heeft zoals de vakbondsafvaardiging. De inrichting van ploegenarbeid behoort tot het domein van de revendicatie; het is dus logisch de bevoegdheid tot onderhandelen toe te kennen aan de vakbondsafvaardiging.

De eerste spreker blijft erbij dat de invoering van ploegenarbeid meer verband houdt met arbeidsorganisatie dan met syndicale revendicaties en dat derhalve de ondernemingsraad best geplaatst is om hierover te onderhandelen. Overigens, alleen de ondernemingsraad is wettelijk gerechtigd alle mogelijke inlichtingen van de werkgever te verkrijgen.

L'article 2 amendé est adopté à la même unanimité.

Ce vote entraîne le rejet de l'amendement tendant à supprimer cet article ainsi que celui de son amendement subsidiaire.

### Article 3

L'auteur de la proposition, après avoir rappelé une fois encore que le but n'est pas de rendre impossible le travail par roulement, mais bien de prévoir certaines règles de concertation, propose pour cet article un nouveau texte, libellé comme suit:

*« Un régime de travail par équipes successives, au sens de la présente loi, ne peut être instauré par l'employeur qu'après avoir été discuté au sein de l'entreprise entre l'employeur et la délégation syndicale.*

*A défaut d'accord entre l'employeur et la délégation syndicale, la demande d'instauration du régime de travail par équipes successives est introduite par la partie la plus diligente auprès de la commission paritaire compétente. Dans ce cas, c'est la commission paritaire qui prendra la décision.*

*Lors du vote, on veillera à ce que la parité soit respectée entre les membres présents ayant voix délibérative. »*

Un membre aimerait savoir si la décision prise par la commission paritaire vaut pour la seule entreprise ou bien pour l'ensemble du secteur.

Il demande également pourquoi la discussion a lieu avec la délégation syndicale et non avec le conseil d'entreprise.

A la première question, l'auteur répond que c'est une décision qui appartient à la commission paritaire. Celle-ci peut, mais ne doit pas, prendre une décision pour l'ensemble du secteur.

A la seconde question, l'auteur répond que le travail par équipes successives se pratique de plus en plus, y compris dans des entreprises où il n'est pas créé de conseil d'entreprise.

Un autre membre observe à cet égard qu'un conseil d'entreprise n'a pas de fonction revendicative comme c'est le cas de la délégation syndicale. L'introduction du travail par roulement relève du domaine de la revendication; il est donc logique que le pouvoir de négocier soit confié à la délégation syndicale.

Le premier intervenant maintient que l'instauration du travail par équipes successives relève d'abord de l'organisation du travail que des revendications syndicales et qu'en conséquence, le conseil d'entreprise est le mieux placé pour négocier à ce sujet. Du reste, seul celui-ci est habilité à obtenir toutes informations de l'employeur.

De Minister brengt in herinnering dat hij in een eerder stadium van de bespreking erop gewezen heeft dat artikel 3 van het voorstel te rigide is (voorafgaand akkoord in paritair comité). De indiener stelt nu een tekst voor volgens welke eerst op ondernemingsvlak wordt onderhandeld, hetgeen logisch is.

Wanneer evenwel op het vlak van de onderneming geen akkoord mogelijk is, leidt de voorgestelde procedure tot dezelfde situatie als die van wetsvoorstel, nl. de beslissing wordt getroffen door het paritair comité.

Welnu, volgens artikel 47 van de wet van 5 december 1968 betreffende de C.A.O.'s en de paritaire comités, moeten de beslissingen in die comités eenparig worden genomen, tenzij een bijzondere wet het anders bepaalt.

Wanneer een lid in het paritair comité zich verzet, is de invoering van ploegenarbeid derhalve onmogelijk.

De Minister constateert voorts dat geopteerd wordt voor de vakbondsafvaardiging als gesprekspartner. De Minister is het niet eens met de vorige spreker en vindt dat de ondernemingsraad — zo hij bestaat — het best geschikt is om over deze aangelegenheid overleg te plegen.

De Minister vraagt tenslotte hoe de hier bedoelde akkoorden tot stand komen. Hoe worden die akkoorden geformaliseerd? Welke stukken moeten er worden opgemaakt wanneer er geen akkoord is?

Een lid is het ermee eens dat de procedure dient te starten in de onderneming, liefst via de ondernemingsraad en, zo er geen is, via de vakbondsafvaardiging.

De vraag rijst evenwel of die organen voldoende gewapend zullen zijn om met de werkgever te onderhandelen. De vraag rijst vooral of zij voldoende informatie zullen krijgen.

Om eventuele misbruiken te vermijden, zou het wellicht aangewezen zijn de op het vlak van de bedrijven afgesloten akkoorden te laten bekrachtigen op het niveau van het paritair comité. Die regeling leidt evenwel ook tot problemen aangezien aan de concurrenten van een bepaald bedrijf medezeggenschap wordt verleend m.b.t. de arbeidsorganisatie in dat bedrijf.

Het lid herhaalt derhalve zijn vraag: hoe verhinderen dat een zwakke ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging min of meer gedwongen wordt ploegenarbeid te aanvaarden? Hoe een soort bevoogding organiseren van de ondernemingsraad en de vakbondsafvaardiging?

Een ander lid, hierop replicerend, verwijst naar de C.A.O. nr. 5 waarin bepaald wordt dat de vakbondsafvaardiging moet worden bijgestaan door vertegenwoordigers van de respectieve vakbonden.

Le Ministre rappelle qu'à un stade antérieur de la discussion, il a souligné que l'article 3 de la proposition est trop rigide (accord préalable au sein de la commission paritaire). L'auteur propose maintenant un texte en vertu duquel les négociations ont d'abord lieu au niveau de l'entreprise, ce qui est logique.

Si toutefois aucun accord n'est possible à l'échelon de l'entreprise, la procédure proposée aboutit à la même situation que celle de la proposition de loi, à savoir que la décision est prise par la commission paritaire.

Or, en vertu de l'article 47 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, les décisions au sein de ces commissions doivent être prises à l'unanimité, sauf lorsqu'une loi particulière en dispose autrement.

Si un seul membre de la commission paritaire y fait opposition, l'instauration du travail par équipes successives est donc impossible.

Le Ministre constate par ailleurs que l'on opte pour la délégation syndicale comme interlocuteur. Il n'est pas d'accord avec l'intervenant précédant et trouve que c'est le conseil d'entreprise — s'il existe — qui est le plus à même de procéder à une concertation sur cette matière.

Le Ministre demande enfin comment les accords en question se réalisent. Comment sont-ils formalisés? Quels sont les documents qu'il faut rédiger lorsqu'il n'y a pas d'accord?

Un membre reconnaît que la procédure doit débiter au sein de l'entreprise, de préférence par l'intermédiaire du conseil d'entreprise et, si celui-ci fait défaut, de la délégation syndicale.

La question se pose toutefois de savoir si ces organes seront suffisamment armés pour négocier avec l'employeur. L'on peut surtout se demander s'ils recevront des informations suffisantes.

Pour éviter des abus éventuels, il serait peut-être indiqué de faire entériner à l'échelon de la commission paritaire les accords conclus sur le plan des entreprises. Toutefois, cette solution suscite également des problèmes, étant donné que les concurrents d'une entreprise déterminée auraient leur mot à dire dans l'organisation du travail de cette entreprise.

C'est pourquoi l'intervenant réitère sa question: comment éviter qu'un conseil d'entreprise ou une délégation syndicale faibles ne soient plus ou moins forcés d'accepter le travail par équipes successives? Comment organiser un genre de tutelle sur le conseil d'entreprise et la délégation syndicale?

Un autre membre réplique en renvoyant à la C.C.T. n° 5, qui stipule que la délégation syndicale doit être assistée de représentants des syndicats respectifs.

Men zou die regeling ook hier kunnen toepassen. Daardoor wordt vermeden dat en eventueel akkoord door het paritair comité moet worden bekrachtigd.

Verwijzend naar de interventie van de Minister, stelt dit lid dat het probleem van de eenparigheid kan worden omzeild door te bepalen dat er een 2/3 of 3/4 meerderheid moet zijn. In dat geval is het voor één vakbondsorganisatie onmogelijk de beslissing te blokkeren.

Het lid stelt vervolgens voor de woorden « ... in bespreking is gebracht » te vervangen door « ... in onderhandeling is gebracht ». Daardoor wordt er uitdrukking gegeven aan de noodzakelijkheid van overleg met de bedoeling een akkoord te bereiken.

Het lid blijft ook pleiten om de onderhandelingsbevoegdheid toe te kennen aan de vakbondsafvaardiging. Hij verwijst in dit verband naar artikel 15, letter *b*, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven. Daarin wordt bepaald dat de ondernemingsraad tot taak heeft « advies uit te brengen ».

De formalisering van het akkoord kan geschieden overeenkomstig de C.A.O. n° 5. Het ontbreken van een akkoord kan worden vastgesteld in een protocol van niet-akkoord.

Een volgende spreker merkt op dat men de realiteit niet uit het oog mag verliezen. Wanneer ploegenarbeid noodzakelijk is, zal niemand zich daartegen verzetten.

De voorgaande interveniënt heeft zijns inziens gelijk wanneer hij zegt dat de ondernemingsraad geen beslissingsrecht heeft. De beslissing ligt hoe dan ook bij de werkgever.

De vakbondsafvaardiging zal de nadere details daarvan met de werkgever bespreken. Komt er geen akkoord, dan zou het paritair comité moeten kunnen beslissen, maar dan volgens de bestaande regels (unanimiteit).

Volgens een ander lid zal het in de regel de werkgever zijn die een voorstel doet. De vakbondsafvaardiging zal zijn organisatie(s) raadplegen. De vakbond zal beslissen het personeel te raadplegen. Ingeval de meerderheid van het personeel tegen ploegenarbeid is, zal het paritair comité bezwaarlijk dat verzet naast zich neer kunnen leggen. Het lid vraagt zich voorts of het niet aangewezen is de invoering van ploegenarbeid te laten bekrachtigen door de sociale arbeidsinspectie.

De Minister tenslotte, pleit voor een eenvoudige en werkzame formule. Hij pleit ook voor coherentie met hetgeen in het verleden is gebeurd en voor het zoeken naar een pragmatische procedure binnen de onderneming.

Wanneer men de beslissingsbevoegdheid buiten de onderneming legt, zou het kunnen dat de invoering van ploegenarbeid wordt geblokkeerd.

On pourrait appliquer la même formule ici. De cette manière, on éviterait qu'un accord éventuel ne doive être ratifié par la commission paritaire.

Se référant à l'intervention du Ministre, l'intervenant déclare qu'on peut éluder le problème de l'unanimité en prévoyant qu'il doit y avoir une majorité des 2/3 ou des 3/4. Dans ce cas, il sera impossible à une organisation syndicale de bloquer la décision à elle seule.

L'intervenant propose ensuite de remplacer les mots « après avoir été discuté » par « après avoir été négocié ». Cette substitution soulignerait la nécessité d'une concertation en vue d'aboutir à un accord.

L'intervenant continue à défendre l'idée de confier le pouvoir de négocier à la délégation syndicale. Il renvoie à ce propos à l'article 15, lettre *b*, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie. Cet article dispose que les conseils d'entreprise ont pour mission de donner des avis.

La formalisation de l'accord peut se faire comme prévu dans la convention collective n° 5. L'absence d'accord peut être constatée dans un protocole de non-accord.

Un autre intervenant rappelle qu'il ne faut pas perdre de vue la réalité. Si le travail par équipes successives est nécessaire, personne ne s'y opposera.

Selon lui, le préopinant a raison lorsqu'il dit que le conseil d'entreprise n'a aucun pouvoir de décision. La décision appartient de toute manière à l'employeur.

La délégation syndicale en discutera les détails avec l'employeur. Si aucun accord n'intervient, la commission paritaire devrait pouvoir décider, mais alors dans le respect des règles existantes (unanimité).

Selon un autre membre, ce sera habituellement l'employeur qui fera une proposition. La délégation syndicale consultera son ou ses organisations. Le syndicat décidera de consulter le personnel. Si la majorité du personnel est opposée au travail par roulement, la commission paritaire pourra difficilement ignorer cette opposition. L'intervenant se demande encore s'il ne conviendrait pas de faire ratifier par l'inspection sociale du travail l'instauration du travail par équipes successives.

Enfin, le Ministre plaide pour une formule simple et efficace. Egalement pour que l'on reste cohérent avec ce qui s'est fait dans le passé et pour que l'on recherche une procédure pragmatique au sein de l'entreprise.

Si l'on place le pouvoir de décision en dehors de l'entreprise, l'instauration du travail par équipes successives pourrait se trouver bloquée.

Volgens de indiener is het belangrijk dat de vakbondsafvaardiging onderhandelt. Als op dat vlak geen akkoord kan worden bereikt, is het paritair comité het meest geschikte orgaan om tot verzoening te komen.

De indiener staat veeleer negatief t.a.v. de interventie van de sociale inspectie. De realiteit leert dat die inspectie veelal een proces-verbaal van niet-bevinding opmaakt. Gevolg: de zaak komt toch voor het paritair comité.

Tijdens de volgende vergadering stelt de auteur voor dit artikel een nieuwe tekst voor. Deze tekst luidt als volgt:

*§ 1. Een stelsel van ploegenarbeid, zoals in deze wet bepaald, kan door de werkgever slechts worden ingevoerd nadat het is overlegd in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, met de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis daarvan, met het personeel van de onderneming.*

*§ 2. Bij gebrek aan akkoord tussen de werkgever en de afgevaardigden van de werknemers, wordt het verzoek tot invoering van het ploegenstelsel door de meest gereede partij overgelegd aan het bevoegd paritair comité, dat ter zake een beslissing neemt.*

*§ 3. De partijen die het verzoek tot invoering van een stelsel van ploegenarbeid bespreken, moeten over alle informatie betreffende de onderneming beschikken, overeenkomstig de wettelijke regeling.*

*§ 4. (§ 3 van het wetsvoorstel) De bepalingen van dit artikel zijn niet van toepassing:*

*1. bij uitvoering van werkzaamheden die wegens hun aard niet kunnen onderbroken worden of die noodzakelijk zijn om de gevolgen van een overkomen of dreigend ongeval te verhelpen of te voorkomen;*

*2. voor de ondernemingen waarin, bij de inwerkingtreding van deze wet, effectief in ploegen gewerkt wordt; nochtans dienen de bepalingen van de §§ 1 en 2 eveneens voor deze ondernemingen te worden toegepast:*

*a) indien een stelsel waarin gewerkt wordt met minstens twee ploegen, omgevormd wordt tot een stelsel waarin met meer ploegen gewerkt wordt dan vroeger;*

*b) indien ploegenarbeid ingevoerd wordt in een afdeling waarin of voor werkzaamheden en groepen werknemers waarvoor, bij de inwerkingtreding van deze wet, een dergelijke arbeidsregeling niet gold.*

Een lid merkt op dat de voorgestelde tekst in feite strijdig is met artikel 15 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven. Volgens dat artikel heeft de ondernemingsraad een adviserende en geen beslissingsbevoegdheid.

Selon l'auteur, il est important que se soit la délégation syndicale qui négocie. Si aucun accord n'est atteint à ce niveau, c'est la commission paritaire qui est l'organe le plus adéquat pour concilier les points de vue.

L'opinion de l'auteur est plutôt négative à l'égard de l'intervention de l'inspection sociale. La réalité montre que cette inspection dresse le plus souvent un procès-verbal de non-accord, si bien que l'affaire est quand même portée devant la commission paritaire.

Au cours de la réunion suivante, l'auteur propose un nouveau texte pour cet article. Il est rédigé comme suit:

*§ 1<sup>er</sup>. Un régime de travail par équipes successives au sens de la présente loi ne peut être instauré par l'employeur qu'après concertation au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, avec la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, avec le personnel de l'entreprise.*

*§ 2. A défaut d'accord entre l'employeur et les délégués des travailleurs, la demande d'instauration d'un régime de travail par équipes successives est introduite par la partie la plus diligente auprès de la commission paritaire compétente, qui prend une décision en la matière.*

*§ 3. Les parties qui examinent la demande d'instauration d'un régime de travail par équipes successives doivent disposer de toutes les informations relatives à l'entreprise, conformément à la réglementation légale.*

*§ 4. (§ 3 de la proposition de loi) Les dispositions du présent article ne sont pas applicables:*

*1. en cas d'exécution de travaux qui, en raison de leur nature, ne peuvent être interrompus ou qui sont nécessaires pour remédier ou parer aux conséquences d'un accident déjà survenu ou risquant de survenir;*

*2. aux entreprises qui, à l'entrée en vigueur de la présente loi, pratiquent effectivement le travail par équipes; toutefois, les dispositions des §§ 1<sup>er</sup> et 2 sont également applicables à ces entreprises:*

*a) lorsqu'un régime fonctionnant avec au moins deux équipes est transformé en un régime fonctionnant avec un plus grand nombre d'équipes que précédemment;*

*b) lorsque le travail par équipes successives est instauré dans un département pour des activités ou pour des groupes de travailleurs qui n'étaient pas soumis à un tel régime de travail à la date d'entrée en vigueur de la présente loi.*

Un commissaire remarque qu'en fait, le texte proposé est contraire à l'article 15 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie. D'après cet article, le conseil d'entreprise a une compétence consultative, et non décisionnelle.

Hetzelfde lid vraagt voorts de zaken niet nodeloos te compliceren. Wat is de procedure nu? Ploegenarbeid wordt thans ingevoerd met toepassing van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités d.w.z. de op bedrijfsniveau afgesloten overeenkomst wordt neergelegd op het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid. Kan er op het vlak van het bedrijf geen overeenstemming worden bereikt, dan wordt de zaak voorgelegd aan het paritair comité.

De procedure beschreven in de nieuwe tekst van de auteur, komt grotendeels op hetzelfde neer.

De enige wijziging blijkt te zijn dat de indiener van het voorstel wenst dat alle partijen het eens zijn met de invoering van ploegenarbeid (consensus). Maar welke procedure moet er worden bepaald om de invoering van ploegenarbeid toch mogelijk te maken wanneer die consensus er niet is?

Een ander lid vraagt zich af of het wel aangewezen is in een nieuwe procedure te voorzien. Naar zijn oordeel zou men best de procedure van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen overnemen. Die procedure, luidens welke een C.A.O. op het vlak van de onderneming noodzakelijk is, houdt een vrij goede bescherming in.

Indien zulk een C.A.O. niet kan worden afgesloten, dient de zaak verwezen te worden naar het paritair comité.

De raadpleging van het personeel zou een tussenoplossing kunnen vormen voor het geval dat er geen unanimité is in de vakbondsafvaardiging.

Het personeel zou dan bij meerderheid over de mogelijke invoering van ploegenarbeid kunnen beslissen.

Naar aanleiding van deze tussenkomst, brengt de Minister eveneens de bepalingen van de wet van 17 maart 1987 in herinnering (zie vergelijkende tabel in bijlage). De Minister pleit eveneens voor een coherent systeem.

De Minister — terugkomend op een opmerking zijnerzijds tijdens een voorgaande vergadering — is van oordeel dat er toch een probleem is van besluitvorming. In § 1 staat weliswaar dat er moet worden overlegd, maar niet dat er een beslissing moet worden genomen.

De indiener merkt op dat de wet van 1987 betrekking heeft op nieuwe arbeidsregelingen. Het is niet de bedoeling van dit wetsvoorstel daarvoor regels vast te stellen.

De indiener preciseert dat er inderdaad overleg moet zijn. Indien het overleg geen resultaat oplevert, kan het stelsel niet worden ingevoerd en is § 2 toepas-

L'intervenant demande par ailleurs de ne pas compliquer inutilement les choses. Quelle est la procédure actuelle? De nos jours, le travail par équipes successives est instauré en application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, c'est-à-dire que la convention conclue à l'échelon de l'entreprise est déposée au Ministère de l'Emploi et du Travail. Si aucun accord n'intervient sur le plan de l'entreprise, l'affaire est soumise à la commission paritaire.

La procédure décrite dans le nouveau texte proposé par l'auteur s'y apparente dans les grandes lignes.

L'unique modification s'avère être que l'auteur de la proposition désire que toutes les parties marquent leur accord sur l'instauration du travail par équipes successives (consensus). Mais quelle procédure doit-on prévoir pour permettre l'instauration de cette forme de travail lorsque le consensus fait défaut?

Un autre membre se demande s'il est vraiment indiqué de prévoir une nouvelle procédure. Il serait préférable, selon lui, de reprendre celle prévue par la loi du 17 mars 1987 relative à l'instauration de nouveaux régimes de travail dans les entreprises. Cette procédure, qui rend nécessaire une C.C.T. au niveau de l'entreprise, fournit une assez large protection.

S'il est impossible de conclure une telle C.C.T., l'affaire doit être portée devant la commission paritaire.

La consultation du personnel pourrait être une solution intermédiaire en l'absence d'unanimité au sein de la délégation syndicale.

Le personnel pourrait alors décider à la majorité l'instauration éventuelle du travail par relais.

En réaction à cette intervention, le Ministre rappelle notamment les dispositions de la loi du 17 mars 1987 (cf. le tableau comparatif en annexe). Il plaide également pour un système cohérent.

Il déclare — complétant ainsi une observation qu'il avait déjà faite au cours d'une réunion précédente — qu'à son avis, il y a quand même un problème quant à la prise de décision. En effet, si selon le § 1<sup>er</sup>, une concertation doit avoir lieu, il n'y est pas dit pour autant qu'une décision doit être prise.

L'auteur observe que la loi de 1987 concerne de nouveaux régimes de travail. La proposition de loi à l'examen n'a pas pour objet de fixer des règles à cet égard.

L'auteur de la proposition dit qu'une concertation doit effectivement avoir lieu. Si celle-ci n'aboutit pas, l'instauration du régime de travail en question est

selijk, met andere woorden de werkgever zal in dat geval trachten een akkoord te bereiken in het paritair comité.

Een lid stelt hierop voor § 2 voor de duidelijkheid als volgt te doen luiden: « Bij gebrek aan akkoord overeenkomstig § 1 ... ». Hieruit blijkt dat het overleg zoals bepaald in § 1 tot een akkoord moet leiden.

Een ander lid geeft als zijn mening te kennen dat men in § 1 duidelijk dient te stellen dat er een bedrijfsakkoord moet worden gesloten.

De Minister maakt nog de volgende opmerkingen:

1. De tekst zoals hij voorligt, schenkt voldoening wat betreft de procedure op ondernemingsvlak. Als er geen akkoord mogelijk is, moet de aangelegenheid worden doorverwezen naar het paritair comité, dat zal beslissen.

Wanneer men de procedure minder soepel maakt op het vlak van de onderneming, is het risico dat het probleem wordt doorverwezen naar het paritair comité minder groot.

2. De tekst van § 1 blijft problemen oproepen. Er staat te lezen dat overleg moet worden gepleegd. Waarover gaat het overleg? Kan de werkgever ploegenarbeid invoeren wanneer er overleg is geweest dat evenwel tot geen akkoord heeft geleid? Is er in dat geval een sanctie voor de werkgever?

De voorzitter repliceert hierop dat de sanctie meer dan waarschijnlijk een sociaal conflict zal zijn. « Overleg » is in het arbeidsrecht een bekende procedure. Overigens dient men rekening te houden met de wijze waarop de zaken in de praktijk verlopen.

Volgens de Minister dient men te streven naar een evenwicht tussen de norm en de praktijk. Tussen overleg en de formalisering van het overleg in een overeenkomst is er een grote marge.

De ervaring leert dat er wellicht meer overleg wordt gepleegd dan vroeger maar ook dat de partners niet steeds de bedoeling hebben dat overleg te doen uitmonden in een akkoord.

Wij moeten in de wet een minimale duidelijkheid betrachten. Het is al te simplistisch alleen naar de praktijk te verwijzen.

De Minister merkt voorts op dat men moet streven naar een regeling die werkzaam is, m.a.w. men mag ploegenarbeid niet onmogelijk maken.

Tenslotte vraagt hij zich af of er overeenstemming is tussen het wetsvoorstel en de reeds geciteerde wet van 1987. Zal het na de eventuele goedkeuring van dit voorstel nog mogelijk zijn experimenten door te voeren?

impossible et il y a lieu alors d'appliquer le § 2, ce qui signifie que l'employeur tentera dans ce cas de parvenir à un accord au sein de la commission paritaire.

Un membre propose alors de formuler, pour la clarté, le § 2 comme suit: « En l'absence d'accord au sens du § 1<sup>er</sup> ... ». Cela indiquerait que la concertation prévue au § 1<sup>er</sup> doit aboutir à un accord.

Un autre membre estime qu'il faut dire clairement, au § 1<sup>er</sup>, qu'un accord doit être conclu au niveau de l'entreprise.

Le Ministre formule encore les observations suivantes:

1. Le texte tel qu'il est présenté donne satisfaction en ce qui concerne la procédure à l'échelon de l'entreprise. Si aucun accord n'est possible, l'affaire doit être renvoyée à la commission paritaire, qui décidera.

Si l'on diminue la souplesse de la procédure au niveau de l'entreprise, on réduit aussi le risque de voir le problème renvoyé à la commission paritaire.

2. Le texte du § 1<sup>er</sup> continue à faire difficulté. On peut y lire qu'il faut une concertation. De quoi traite celle-ci? L'employeur peut-il instaurer le travail par équipes successives lorsqu'il y a eu concertation, mais qu'elle n'a abouti à aucun accord? Dans ce cas, l'employeur s'expose-t-il à une sanction?

Le président lui répond que la sanction sera plus que probablement un conflit social. La « concertation » est une procédure connue en droit du travail. Du reste, il faut tenir compte de la façon dont les choses se passent dans la pratique.

D'après le Ministre, il faut tendre à un équilibre entre la norme et la pratique. Il y a une grande marge entre la concertation et sa traduction formelle dans une convention.

L'expérience nous apprend que l'on se concerte peut-être plus qu'auparavant, mais aussi que les partenaires n'ont pas toujours l'intention de faite déboucher cette concertation sur un accord.

Il faut rechercher dans la loi un minimum de clarté. Il est par trop simpliste de se borner à se référer à la pratique.

Le Ministre observe ensuite que l'on doit tendre à une réglementation qui soit opérante; en d'autres termes, il ne faut pas rendre impossible le travail par équipes successives.

Enfin, il se demande s'il y a concordance entre la proposition de loi et la loi déjà citée de 1987. Sera-t-il encore possible, après l'adoption éventuelle de la proposition, de réaliser des expériences?

Enkele leden geven, naar aanleiding van deze discussie, als hun mening te kennen dat in § 1 van dit artikel duidelijk moet worden bepaald dat er, voor de invoering van ploegenarbeid, een akkoord moet zijn op het vlak van de onderneming.

Een van hen preciseert daarbij dat het woord «bedrijfsakkoord» in de tekst moet voorkomen.

De ondernemingsraad, die een specifieke bij de wet bepaalde bevoegdheid heeft, dient vooraf advies te verlenen. Ook het advies van het comité voor de veiligheid, de gezondheid en de verfraaiing van de werkplaatsen is noodzakelijk.

Het akkoord over de invoering van ploegenarbeid dient te worden gesloten met de vakbondsafvaardiging. Is er geen vakbondsafvaardiging, dan is de instemming van het personeel van de onderneming vereist. Komt er geen akkoord tot stand, dan wordt de zaak voorgelegd aan het paritair comité.

Tenslotte stellen deze leden dat moet worden bepaald welke informatie moet worden verstrekt.

Dit standpunt wordt verwoord in twee amendementen luidend als volgt:

*Eerste amendement*

« A. Paragraaf 1 van dit artikel te vervangen als volgt:

« § 1. Een stelsel van ploegenarbeid, zoals in deze wet bepaald, kan door de werkgever slechts worden ingevoerd, op grond van een bedrijfsakkoord gesloten met de representatieve vakorganisaties. De ondernemingsraad en het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing zullen in het raam van hun respectieve bevoegdheden worden geraadpleegd.

Bij ontstentenis van de vakbondsafvaardiging wordt de instemming van het personeel gevraagd. »

B. Paragraaf 2 van hetzelfde artikel te vervangen door de volgende twee paragrafen:

« § 2. Bij gebrek aan akkoord overeenkomstig § 1, tussen de werkgever en de afgevaardigden van de werknemers, wordt het verzoek tot invoering van het ploegenstelsel door de meest gereede partij overgelegd aan het bevoegd paritair comité, dat ter zake een beslissing neemt. »

§ 3. De instanties die het verzoek tot invoering van een stelsel van ploegenarbeid behandelen overeenkomstig de §§ 1 en 2, moeten hieromtrent vanwege de werkgever alle informatie ontvangen, die ter zake aan de ondernemingsraad moet worden verschaft op grond van de bestaande wettelijke en conventionele regeling.

Indien in de onderneming geen ondernemingsraad aanwezig is, zal de werkgever aan de betrokken instanties een gelijkaardige informatie verschaffen. »

A l'occasion de cette discussion, plusieurs membres expriment leur conviction que le § 1<sup>er</sup> de cet article doit disposer clairement que l'instauration d'un travail par équipes successives nécessite un accord à l'échelon de l'entreprise.

L'un d'entre eux précise que les mots « accord professionnel » doivent figurer dans le texte.

Le conseil d'entreprise, qui dispose d'une compétence spécifique déterminée par la loi, doit émettre un avis préalable. L'avis du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail est indispensable, lui aussi.

L'accord sur l'instauration du travail par roulement doit être conclu avec la délégation syndicale. Si celle-ci fait défaut, l'assentiment du personnel de l'entreprise est requis. A défaut d'accord, l'affaire est soumise à la commission paritaire.

Enfin, ces commissaires affirment qu'il faut préciser quelles sont les informations à fournir.

Ce point de vue est concrétisé par deux amendements, libellés comme suit:

*Premier amendement*

« A. Remplacer le § 1<sup>er</sup> de cet article par ce qui suit :

« § 1<sup>er</sup>. Un régime de travail par équipes successives, au sens de la présente loi, ne peut être instauré par l'employeur que sur la base d'un accord conclu au sein de l'entreprise avec les organisations syndicales représentatives. Le conseil d'entreprise et le comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail seront consultés dans le cadre de leurs compétences respectives.

A défaut d'une délégation syndicale, l'accord du personnel de l'entreprise sera demandé. »

B. Remplacer le § 2 de cet article par les deux paragraphes suivants:

« § 2. A défaut d'accord conforme au § 1<sup>er</sup> entre l'employeur et les délégués des travailleurs, la demande d'instauration d'un régime de travail par équipes successives est introduite par la partie la plus diligente auprès de la commission paritaire compétente, qui prend une décision en la matière. »

§ 3. Les instances qui examinent la demande d'instauration d'un régime de travail par équipes successives, conformément aux §§ 1<sup>er</sup> et 2, doivent recevoir de l'employeur toutes les informations qui doivent être fournies à cet égard au conseil d'entreprise conformément aux dispositions légales et conventionnelles existantes.

Si l'entreprise ne possède pas de conseil d'entreprise, les instances intéressées recevront de l'employeur des informations équivalentes. »

C. Paragraaf 3 van hetzelfde artikel te vernummen tot § 4.»

#### Verantwoording

1° De werkgever zal een bedrijfsakkoord sluiten over het in te voeren ploegenstelsel. Dit akkoord wordt gesloten volgens de regels van kracht in ons stelsel van arbeidsverhoudingen. C.A.O. nr. 5 van 24 mei 1971 gesloten in de Nationale Arbeidsraad en de C.A.O.-wet zijn hierin bepalend.

Tijdens de onderhandelingen zullen de ondernemingsraad en het comité V.G.V. hun advies uitbrengen voor de materies die tot hun respectieve bevoegdheden behoren. Dit gebeurt voor zover deze instanties in de onderneming bestaan. Dit advies is niet bindend voor de onderhandelaars.

Bij ontstentenis in de onderneming van een vakbondsafvaardiging die het bedrijfsakkoord mede onderhandelt, zal de werkgever de instemming vragen van het personeel. De werkgever zal zelf bepalen op welke wijze hij dat zal doen.

2° De toevoeging heeft tot doel te preciseren dat het hier een bedrijfsakkoord betreft gesloten overeenkomstig de C.A.O.-wet.

3° De vakbondsafvaardiging, het comité V.G.V. en eventueel het paritair comité moeten bij de onderhandelingen over de informatie kunnen beschikken die hen in staat moet stellen met volledige kennis van zaken de C.A.O. te sluiten.

De werkgever moet hen de informatie verschaffen die hij in deze aangelegenheid volgens de wettelijke en conventionele voorschriften aan de ondernemingsraad moet bezorgen.

Indien in de onderneming geen ondernemingsraad ingericht wordt, zal de werkgever de informatie geven die gelijkwaardig is aan die welke hij had moeten verschaffen indien de onderneming wel een ondernemingsraad had moeten inrichten.

#### Tweede amendement

« Dit artikel te vervangen als volgt:

« § 1. Ploegenarbeid als omschreven in deze wet kan door de werkgever slechts worden ingevoerd op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst op het vlak van de onderneming gesloten volgens de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

C. Changer le § 3 de cet article en § 4.»

#### Justification

1° L'employeur conclura un accord au sein de l'entreprise au sujet de l'instauration d'un régime de travail par équipes successives. Cet accord sera conclu selon les règles en vigueur dans notre système des relations de travail. La convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 conclue au sein du Conseil national du travail, de même que la loi sur les conventions collectives de travail sont déterminantes en cette matière.

Lors des négociations, le conseil d'entreprise et le comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, pour autant qu'ils existent, donneront leur avis sur les matières relevant de leurs compétences respectives. Cet avis n'est pas contraignant pour les négociateurs.

En l'absence d'une délégation syndicale qui participe aux négociations relatives à l'accord au sein de l'entreprise, l'employeur demandera l'accord du personnel. L'employeur déterminera lui-même de quelle manière il procédera à cet égard.

2° Cet ajout a pour but de préciser qu'il s'agit, en l'occurrence, d'un accord conclu au sein de l'entreprise et conformément à la loi sur les C.C.T.

3° Lors des négociations, la délégation syndicale, le comité de S.H.E. et, le cas échéant, la commission paritaire doivent pouvoir disposer des informations nécessaires leur permettant de conclure la convention collective de travail en toute connaissance de cause.

L'employeur est tenu de leur fournir les mêmes informations que celles qu'il doit fournir à cet égard au conseil d'entreprise, conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Si l'entreprise ne possède pas de conseil d'entreprise, l'employeur fournira des informations équivalentes à celles qu'il aurait dû fournir si l'entreprise avait eu un conseil d'entreprise.

#### Deuxième amendement

« Remplacer cet article par les dispositions suivantes:

« § 1<sup>er</sup>. Un régime de travail par équipes successives, au sens de la présente loi, ne peut être instaurée par l'employeur que sur la base d'une convention collective de travail conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

*Voorafgaand wordt het advies van de ondernemingsraad en van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen ingewonnen.*

*Is geen vakbondsafvaardiging aanwezig, dan wordt de ploegenarbeid slechts ingevoerd na het akkoord van de werknemers.*

§ 2. *Komt geen overeenkomst als bedoeld in § 1 tot stand, dan wordt het verzoek tot invoering van ploegenarbeid door de meest gerede partij overgelegd aan het bevoegd paritair comité dat ter zake beslist.*

§ 3. *De Koning bepaalt welke informatie de werkgever met het oog op de bespreking van de invoering van ploegenarbeid ter beschikking moet stellen.*

§ 4. *De bepalingen van dit artikel zijn niet van toepassing:*

1. *bij uitvoering van werkzaamheden die wegens hun aard niet kunnen onderbroken worden of die noodzakelijk zijn om de gevolgen van een overkomen of dreigend ongeval te verhelpen of te voorkomen;*

2. *voor de ondernemingen waarin, bij de inwerkingtreding van deze wet, effectief in ploegen gewerkt wordt; nochtans dienen de bepalingen van de §§ 1 en 2 eveneens voor deze ondernemingen toegepast:*

a) *indien een stelsel waarin gewerkt wordt met minstens twee ploegen omgevormd wordt in een stelsel waarin met meer ploegen gewerkt wordt dan vroeger;*

b) *indien ploegenarbeid ingevoerd wordt in een afdeling waarin of voor werkzaamheden en groepen werknemers waarvoor, bij de inwerkingtreding van deze wet, een dergelijke arbeidsregeling niet gold.*

§ 5. *De bepalingen van deze wet doen geen afbreuk aan de collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten volgens de bepalingen van de artikelen 2, 5, 6 en 7 van de wet van 17 maart 1987 met betrekking tot de nieuwe arbeidsregelingen.*

De Commissie constateert dat beide teksten grotendeels overeenstemmen. Het belangrijkste verschilpunt ligt in de wijze waarop de informatieverstrekking is geregeld.

De indiener van het eerste amendement meent dat best bij wet wordt bepaald welke informatie moet worden verstrekt. Die materie is immers van openbare orde. De spreker verwijst in dit verband naar de wet van 1948 op de ondernemingsraden waarin de te verstrekken economische informatie wordt omschreven. Hij pleit derhalve voor de aanvaarding van zijn amendement, althans wat dit onderdeel betreft.

*L'avis du conseil d'entreprise et du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail est préalablement demandé.*

*En l'absence d'une délégation syndicale, le régime de travail par équipes successives ne peut être instauré que moyennant l'accord des travailleurs.*

§ 2. *A défaut de convention au sens du § 1<sup>er</sup>, la demande d'instauration d'un régime de travail par équipes successives est introduite par la partie la plus diligente auprès de la commission paritaire, qui prend une décision en la matière.*

§ 3. *Le Roi détermine quelles informations doivent être fournies par l'employeur en vue de la discussion sur l'instauration d'un régime de travail par équipes successives.*

§ 4. *Les dispositions du présent article ne sont pas applicables:*

1. *en cas d'exécution de travaux qui, en raison de leur nature, ne peuvent être interrompus ou qui sont nécessaires pour remédier ou parer aux conséquences d'un accident déjà survenu ou risquant de survenir;*

2. *aux entreprises qui, à l'entrée en vigueur de la présente loi, pratiquent effectivement le travail par équipes; toutefois, les dispositions des §§ 1<sup>er</sup> et 2 sont également applicables à ces entreprises:*

a) *lorsqu'un régime fonctionnant avec au moins deux équipes est transformé en un régime fonctionnant avec un plus grand nombre d'équipes que précédemment;*

b) *lorsque le travail par équipes successives est instauré dans un département pour des activités ou pour des groupes de travailleurs qui n'étaient pas soumis à un tel régime de travail à la date d'entrée en vigueur de la présente loi.*

§ 5. *Les dispositions de la présente loi ne portent pas préjudice aux conventions collectives de travail conclues conformément aux dispositions des articles 2, 5, 6 et 7 de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.*

La Commission constate que les deux textes coïncident très largement. Le principal point de divergence est la manière de régler la communication des informations.

L'auteur du premier amendement estime préférable que la loi détermine les renseignements à fournir. En effet, cette matière est d'ordre public. L'intervenant renvoie à cet égard à la loi de 1948 relative aux conseils d'entreprises, qui définit les informations économiques à fournir. Il plaide dès lors pour l'adoption de son amendement, tout au moins en ce qui concerne cette partie.

De auteur van het tweede amendement vindt dat het probleem van de informatieverstrekking best bij koninklijk besluit wordt geregeld. De discussie over een C.A.O. met betrekking tot ploegenarbeid is immers niet hetzelfde als een discussie in de ondernemingsraad. Een aantal gegevens die verstrekt worden aan de ondernemingsraad, zijn overigens niet noodzakelijk dienstig voor een gesprek over de invoering van ploegenarbeid.

De indiener van het eerste amendement blijft erbij dat het juridisch-technisch wenselijk is bij wet te bepalen welke informatie moet worden verstrekt. Tegen de regeling bij koninklijk besluit zijn er naast de juridisch-technische ook bezwaren van praktische en taktische aard. Het praktisch bezwaar stoelt op de overweging dat men de Koning zou kunnen verwijten zich in te laten met een materie die geregeld is door de sociale gesprekspartners.

Van de andere kant rijst de vraag, gelet op de doorgaans stoeve wijze waarop de gesprekken over collectieve arbeidsverhoudingen verlopen, of het taktische opportuun is over deze materie een discussie te heropenen.

De spreker geeft toe dat het woord « ter zake » niet duidelijk aangeeft welke informatie precies wordt bedoeld, maar men moet op dit punt vertrouwen schenken aan de gesprekspartners. De syndicale afvaardiging zal de laatste zinsnede van het eerste lid van § 3 zo interpreteren dat zij van de werkgever de informatie verwacht die de ondernemingsraad krijgt.

De indiener van het tweede amendement merkt nogmaals op dat een deel van de informatie die aan de ondernemingsraad moet worden verstrekt (b.v. de jaarrekeningen), niet noodzakelijk is voor de discussie over de invoering van ploegenarbeid.

Volgens dit lid zou men § 3 van de door hem voorgestelde tekst als volgt kunnen doen luiden:

*« § 3. De werkgever dient zijn verzoek tot invoering van een stelsel van ploegenarbeid te motiveren. Daartoe verstrekt hij dezelfde informatie als die welke hij aan de ondernemingsraad moet overleggen. De Koning kan bepalen welke aanvullende informatie... » (zie verder de tekst van het amendement).*

De Commissie sluit zich bij deze zienswijze aan.

De Minister maakt nog de volgende opmerkingen over de tekst voorgesteld met het tweede amendement:

— § 1, tweede lid, is in feite overbodig. Niettemin is hiertegen geen bezwaar.

— In § 2 zou moeten worden bepaald binnen welke termijn de beslissing moet worden genomen. Men dient immers te vermijden dat de invoering van ploegenarbeid onmogelijk wordt gemaakt.

L'auteur du deuxième amendement estime que le problème de la communication des informations peut fort bien être réglé par arrêté royal. La discussion d'une convention collective de travail relative au travail par équipes successives n'est pas la même chose qu'une discussion au sein du conseil d'entreprise. Certaines informations communiquées au conseil d'entreprise ne sont, du reste, pas nécessairement utiles à une discussion sur l'introduction du travail par postes.

L'auteur du premier amendement maintient qu'il est souhaitable, sur le plan de la technique juridique, que la loi détermine les informations à communiquer. Outre les objections juridiques, la réglementation par arrêté royal présente également des inconvénients d'ordre pratique et tactique. Sur le plan pratique, on pourrait reprocher au Roi de s'immiscer dans une matière qui est réglée par les partenaires sociaux.

D'autre part, compte tenu du caractère habituellement laborieux des discussions sur les relations collectives de travail, il y a lieu de se demander s'il est tactiquement opportun de rouvrir une discussion sur ce sujet.

L'intervenant reconnaît que l'expression « à cet égard » n'indique pas avec précision les informations visées, mais c'est un point sur lequel il faut faire confiance aux interlocuteurs sociaux. La délégation syndicale interprétera le dernier membre de phrase du premier alinéa du § 3 en ce sens qu'elle est en droit d'attendre de l'employeur les informations que reçoit le conseil d'entreprise.

L'auteur du deuxième amendement répète qu'une partie des informations communiquées au conseil d'entreprise (les comptes annuels, par exemple) n'est pas nécessaire pour discuter l'introduction du travail par équipes successives.

Selon cet intervenant, on pourrait faire débiter comme suit le § 3 du texte qu'il propose:

*« § 3. L'employeur est tenu de motiver sa demande d'instauration d'un régime de travail par équipes successives. A cet effet, il fournit les mêmes renseignements que ceux qu'il doit transmettre au conseil d'entreprise. Le Roi peut déterminer quelles informations... » (voir ensuite le texte de l'amendement).*

La Commission se rallie à ce point de vue.

Le Ministre fait encore les observations suivantes au sujet du texte proposé par le deuxième amendement:

— Le § 1<sup>er</sup>, deuxième alinéa, est en fait superflu. Il n'a toutefois aucune objection contre ce texte.

— Le § 2 devrait déterminer dans quel délai la décision doit intervenir. Il faut en effet éviter que l'introduction du travail par roulement ne soit rendue impossible.

De indiener van het wetsvoorstel merkt op dat het ongebruikelijk is te bepalen binnen welke termijn het paritair comité een beslissing moet nemen. Zulk een bepaling is zijns inziens ook niet noodzakelijk.

Zelfs voor afdankingen om technische redenen — waarvoor het paritair comité advies moet geven — is er geen termijnbepaling.

De Minister repliceert hierop dat verscheidene voorbeelden kunnen worden aangehaald waaruit blijkt dat beslissingen van het paritair comité verbonden zijn aan een termijn.

De Commissie beslist tenslotte aan § 2 de woorden « binnen een termijn van twee maanden » toe te voegen. Zij brengt ook, zoals gevraagd door de Minister, een formele wijziging aan in § 4, 1 van de bij amendement voorgestelde tekst.

De tekst van het tweede amendement, zoals gewijzigd, wordt vervolgens ter stemming gelegd en aangenomen bij eenparigheid van de 13 aanwezige leden.

Er zij opgemerkt dat er nog een amendement ter tafel lag ertoe strekkende dit artikel te doen vervallen.

#### Verantwoording

*Ingevolge de wet van 16 maart 1971 is voor het instellen van ploegenarbeid een wijziging van het arbeidsreglement door de ondernemingsraad noodzakelijk.*

*Het instellen van nieuwe arbeidsregelingen, zoals voorgesteld in advies nr. 838, is afhankelijk van het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten op het vlak van de sector of van het bedrijf. Die procedures bieden voldoende waarborgen.*

*Anderzijds is het niet aangewezen een onderscheid te maken tussen continuarbeid om technische en continuarbeid om economische redenen, terwijl dat onderscheid niet wordt gemaakt in het eenstemmig geformuleerd voorstel van de sociale partners.*

*Bovendien gaat het verlenen van een beslissingsbevoegdheid inzake arbeidsorganisatie in de paritaire commissie volledig in tegen recente tendensen, die hun concrete uitwerking vinden in het koninklijk besluit nr. 179 en de C.A.O. nr. 42, om alle aspecten te decentraliseren die verband houden met de arbeidsorganisatie op het vlak van de onderneming.*

*Het is precies de geest van de wet, aangevuld met een akkoord tussen de sociale partners (C.A.O. nr. 42), dat de mogelijkheden tot flexibiliteit (met inbegrip van de ploegenarbeid en de nachtarbeid) versterkt moeten worden en dat het vaststellen van de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers in die stelsels volledig wordt opgedragen aan de autonome partners (vakbonden en patroons) op sectorieel en plaatselijk vlak. Initiatieven die bedoeld zijn om bijkomende wetsregelingen te bepalen voor een*

*L'auteur de la proposition de loi observe qu'il n'est pas d'usage de fixer le délai dans lequel la commission paritaire doit prendre une décision. Pareille disposition n'est d'ailleurs pas nécessaire à son avis.*

*On ne prévoit même pas de délai en ce qui concerne les licenciements pour raisons techniques, question au sujet de laquelle la commission paritaire doit émettre un avis.*

*Le Ministre réplique que l'on peut citer plusieurs exemples d'où il ressort que les décisions de la commission paritaire sont soumises à un délai.*

*La Commission décide enfin de compléter le § 2 par les mots « dans un délai de deux mois ». Elle décide également d'apporter, comme l'a demandé le Ministre, une modification formelle au § 4, 1, du texte proposé par voie d'amendement.*

*Le texte du deuxième amendement, tel qu'il a été modifié, est ensuite mis aux voix et adopté à l'unanimité des 13 membres présents.*

*On notera qu'un autre amendement encore visait à supprimer cet article.*

#### Justification

*En exécution de la loi du 16 mars 1971, l'instauration du travail en équipes successives requiert une modification du règlement de travail par le conseil d'entreprise.*

*L'instauration de nouveaux régimes de travail, telle qu'elle est proposée dans l'avis n° 838, est conditionnée par la conclusion de conventions collectives au niveau du secteur ou au niveau de l'entreprise. Ces procédures offrent suffisamment de garanties.*

*D'autre part, il est inopportun d'introduire une distinction entre continu pour raisons techniques et continu pour raisons économiques alors que cette distinction est effacée dans la proposition unanime des partenaires sociaux.*

*En outre, conférer une compétence décisive en matière d'organisation de travail en commission paritaire va entièrement à l'encontre des tendances récentes, concrétisées dans l'arrêté n° 179 et la C.C.T. n° 42, de décentraliser tous les aspects liés à l'organisation du travail au niveau de l'entreprise.*

*La philosophie de la loi, complétée par un accord entre les partenaires sociaux (C.C.T. n° 42) est précisément que les possibilités de flexibilité (y compris travail en équipes et de nuit) doivent être renforcées et que l'élaboration des conditions de salaire et de travail des travailleurs occupés dans ces régimes est entièrement confiée aux partenaires autonomes (syndicats et patrons) au niveau sectoriel et local. Des initiatives tendant à définir des règles légales supplémentaires pour une partie de ces travailleurs*

*gedeelte van die «flexibele» werknemers en om de soepele procedures te ontmantelen voor het instellen van flexibele stelsels, zijn dus volkomen in strijd met de opvatting die de wetgever minder dan twee jaar geleden nog voorstond.*

De aanvaarding, door de Commissie, van de tekst van het tweede amendement (zie hoger) houdt de verwerping in van bovenstaand amendement tot schrapping van het artikel.

#### Artikel 4

*Bij amendement wordt voorgesteld dit artikel te doen vervallen.*

#### Verantwoording

*Het verlenen van het recht om individueel ploegenarbeid of nachtarbeid te weigeren kan niet anders dan voortdurend de arbeidsorganisatie hinderen. Bovendien zijn de motieven die de werknemer kan invoeren om dit soort arbeid te weigeren, vrij vaag en onnauwkeurig en bijgevolg niet te controleren.*

*Bovendien wordt voor talrijke werknemers het geestelijk en fysiek evenwicht regelmatig en grondig gecontroleerd, zoals het algemene reglement op de arbeidsbescherming het voorschrijft. Dat reglement draagt die controle op aan de arbeidsgeneesheer die, indien hij van oordeel is dat de arbeider niet of niet langer voldoende geschikt is om een bepaalde arbeidsplaats te bezetten, een mutatie kan aanbevelen en ook in een groot aantal gevallen kan verbieden dat de werknemer op een bepaalde arbeidsplaats wordt geplaatst of behouden.*

*Die bepaling is bijgevolg volkomen overbodig.*

*Subsidiair wordt voorgesteld in § 1 van dit artikel de woorden « 20 uur » te vervangen door de woorden « 22 uur ».*

#### Verantwoording

*De nachtarbeid begint pas om 22 uur.*

De auteur van het voorstel stelt voor de woorden «aanwervingen of» in de aanhef van dit artikel te doen vervallen.

Iemand die zich voor een functie in een bedrijf aanmeldt, heeft het recht ploegenarbeid te weigeren en zich dus niet te laten aanwerven. Van de andere kant staat het de werkgever vrij alleen ploegenarbeiders aan te werven.

Het artikel blijft dus alleen toepasselijk voor werknemers die een overeenkomst hebben afgesloten voor het verrichten van werk tijdens de dag. Die werknemers mogen bij voorbeeld niet verplicht wor-

*«flexibles» et à démanteler les procédures souples d'instauration des régimes flexibles sont donc totalement en contradiction avec la philosophie de base confirmée par le législateur il y a moins de deux ans.*

L'adoption, par la Commission, du texte du deuxième amendement (*cf. supra*) implique le rejet de l'amendement précité visant à supprimer l'article.

#### Article 4

*Il est proposé, par voie d'amendement, de supprimer cet article.*

#### Justification

*L'octroi du droit de refuser le travail en équipes ou le travail de nuit, individuellement, ne peut qu'entraver continuellement l'organisation du travail. En outre, les motifs que peut invoquer le travailleur pour refuser ce travail sont vagues et imprécis, et dès lors incontrôlables.*

*D'autre part, l'équilibre psychique et physique fait l'objet, pour de nombreux travailleurs, de contrôles réguliers et approfondis imposés par le règlement général sur la protection du travail. Ce règlement confie ce contrôle au médecin du travail qui, s'il considère que le travailleur n'a pas ou plus des aptitudes suffisantes pour occuper un poste de travail déterminé, pourra recommander une mutation et même, dans toute une série de cas, interdire que le travailleur soit affecté ou maintenu à un poste de travail déterminé.*

*Cette disposition est par conséquent tout à fait superflue.*

*Subsidiairement, il est proposé de remplacer au § 1<sup>er</sup> de cet article, « 20 heures » par « 22 heures ».*

#### Justification

*Le travail de nuit ne commence qu'à 22 heures.*

L'auteur de la proposition propose de supprimer les mots «de l'engagement ou» dans la phrase liminaire de cet article.

Quelqu'un qui se présente à un emploi dans une entreprise a le droit de refuser le travail par roulement et, donc, de ne pas se laisser embaucher. D'autre part, il est loisible à l'employeur de ne recruter que du personnel travaillant par roulement.

L'article ne reste donc applicable qu'aux travailleurs qui ont conclu un contrat pour l'accomplissement d'un travail de jour. Ces travailleurs ne peuvent, par exemple, être contraints d'accepter un tra-

den nachtwerk te aanvaarden op straffe van te worden ontslagen. Voor hen moet dus de procedure van artikel 3 worden toegepast.

Hierop ontstaat een vrij lange gedachtenwisseling over de mogelijke gevolgen van die weglating voor de werklozen die zouden weigeren ploegenarbeid te verrichten.

Een senator vindt dat de weglating van het woord « aanwervingen » gevolgen kan hebben voor de werklozen die om bepaalde redenen ploegenarbeid weigeren. Dreigen zij daardoor niet hun werkloosheidsuitkering te verliezen?

Een commissielid merkt op dat iemand die een passende dienstbetrekking weigert, inderdaad kan worden gesanctioneerd; de R.V.A. zou van oordeel kunnen zijn dat ploegenarbeid een passende betrekking is. Het artikel zoals het nu luidt, biedt dus een zekere bescherming voor de werkzoekenden.

Een ander lid meent dat het probleem kan worden omzeild door een algemene bepaling, in de zin van: « de werknemer kan niet verplicht worden te werken in de nachtploeg ». Deze bepaling slaat niet alleen op degenen die zich bij het bedrijf aanbieden, maar ook op degenen die er reeds werken.

Volgens nog een ander lid wordt nachtwerk volgens het koninklijk besluit van 20 december 1963 betreffende de arbeidsvoorziening en de werkloosheid niet aangezien als passende arbeid. Het wetsvoorstel handelt evenwel niet alleen over continu-arbeid. Men zou dus moeten preciseren dat ploegenarbeid alleen door vrijwilligers mag worden verricht. Dan worden beide geviseerde categorieën beschermd.

De voorgaande spreker repliceert hierop dat een ploegenstelsel tijdens de dag niet bijzonder belastend is. Wij moeten er voor opletten een regeling uit te werken die in het nadeel van de werknemers zelf uitvalt.

Wat nachtwerk betreft, is wel een zekere bescherming van de werknemer noodzakelijk. Voor dat soort werk volstaat het te vermelden dat de werknemer daartoe niet kan worden verplicht. Overigens, essentiële arbeidsvoorwaarden mogen niet eenzijdig worden gewijzigd.

Nog een ander lid verwijst eveneens naar het koninklijk besluit van 20 december 1963 waarbij aan de gewestelijke inspectie de mogelijkheid wordt geboden om te appreciëren of iemand een passende betrekking weigert. Nu zou de wetgever die appreciatiebevoegdheid beperken. De vraag is of zulks wenselijk is.

Een volgende spreker merkt hierbij op dat de gewestelijke inspecteurs een grote bevoegdheid hebben en soeverein beslissen over concrete omstandigheden. De vraag rijst dus of het uiteindelijk toch niet

vail de nuit à peine de licenciement. A leur égard, il doit donc être fait application de la procédure de l'article 3.

Un long échange de vues se déroule ensuite sur les conséquences éventuelles de la suppression de ces mots pour les chômeurs qui refuseraient d'effectuer un travail par roulement.

Un sénateur est d'avis que la suppression du terme « engagement » peut avoir des conséquences pour les chômeurs qui refusent un travail par équipes successives pour des raisons déterminées. Ne risquent-ils pas de ce fait d'être privés de leur allocation de chômage?

Un commissaire remarque que quelqu'un qui refuse un emploi convenable peut effectivement être sanctionné; l'Onem pourrait estimer que le travail par équipes successives est un emploi convenable. Tel qu'il est libellé pour l'instant, l'article offre donc une certaine protection aux demandeurs d'emploi.

Un autre membre pense qu'il est possible d'éluder le problème par une disposition générale telle que celle-ci: « le travailleur ne peut être contraint de travailler dans l'équipe de nuit ». Cette disposition ne vaut pas seulement pour ceux qui se présentent à un emploi dans l'entreprise, mais aussi pour ceux qui y travaillent déjà.

Selon un autre membre, le travail de nuit n'est pas considéré comme un travail « convenable » par l'arrêté royal du 20 décembre 1963 sur l'emploi et le chômage. Cependant, la proposition de loi ne traite pas que du travail en régime continu. On devrait donc préciser que le travail par équipes successives ne peut être effectué que par des volontaires. De cette manière, les deux catégories visées seraient protégées.

A quoi le préopinant réplique qu'un régime de travail par roulement n'est pas particulièrement déplaisant s'il est effectué de jour. Nous devons éviter de mettre en place une réglementation qui serait défavorable aux travailleurs eux-mêmes.

En ce qui concerne le travail de nuit, une certaine protection du travailleur est effectivement nécessaire. Pour ce type de travail, il suffit de prévoir que le travailleur ne peut y être astreint. Du reste, des conditions de travail essentielles ne peuvent être modifiées unilatéralement.

Un autre membre fait également référence à l'arrêté royal du 20 décembre 1963, qui fournit à l'inspection régionale la possibilité d'apprécier si quelqu'un refuse ou non un emploi convenable. Le législateur limiterait à présent le pouvoir d'appréciation. Cela est-il souhaitable?

Un autre intervenant observe à cet égard que les inspecteurs régionaux ont de larges compétences et prennent des décisions souveraines au sujet de circonstances concrètes. Il y a donc lieu de se demander

beter is de werknemer wettelijk te beschermen en derhalve ook tot een eenvormige houding van de inspecteurs te komen.

Op een desbetreffende vraag van dezelfde spreker, antwoordt de Minister dat er geen definitie bestaat van « nachtploeg », wel van « nachtarbeid ». Dit is het werk uitgevoerd tussen 20 uur en 6 uur. Het woord « hoofdzakelijk » in de tekst is zinvol omdat de nachtploeg bij voorbeeld kan werken van 19 uur 30 tot 5 uur 30.

Een van de voorgaande sprekers komt terug op de door hem voorgestelde algemene bepaling die bedoelt te zeggen dat niet eenzijdig mag worden ingegrepen in de arbeidsvoorwaarden vanaf de aanwerving tot aan het einde van de arbeidsovereenkomst.

Enkele leden, waaronder de auteur van het wetsvoorstel, vragen zich af of die algemene bepaling niet te ver gaat en of het niet beter is de tekst van het voorstel te handhaven.

Indien werknemers de vrijheid hebben om op ieder ogenblik uit het ploegensysteem (nachtwerk) te treden, dreigt men heel de activiteit onmogelijk te maken. Deze leden menen dat de tekst van het voorstel, die weigering bij indiensttreding en bij invoering van ploegenarbeid mogelijk maakt, moet worden gehandhaafd.

Nog een ander lid is dezelfde mening toegedaan. De voorgestelde tekst is in feite een compromis, dat een belangrijke vooruitgang betekent t.o.v. de huidige situatie waarin er helemaal geen regeling is.

Bekeken vanuit het standpunt van de werkgever, worden aan deze laatste beperkingen opgelegd ten voordele van de werknemer. Men mag in de bescherming van de werknemer niet te ver gaan en iedere arbeidsorganisatie onmogelijk maken.

De Minister maakt in dit verband nog de volgende opmerkingen:

— Indien men sociale zekerheidsrechten wil garanderen, dient zulks uitdrukkelijk te worden bepaald. Het recht om ploegenarbeid te weigeren op zichzelf creëert geen recht in de sector van de sociale zekerheid. Iedere werknemer heeft het recht vrijwillig een einde te maken aan een arbeidsovereenkomst, maar die eenzijdige opzegging wordt gesanctioneerd op het vlak van de sociale zekerheid (werkloosheid).

— In de tekst van artikel 3 is een verwijzing opgenomen naar de wet van 17 maart 1987. Bepaald wordt dat met het wetsvoorstel niet wordt afgeweken van de C.A.O. nr. 42 afgesloten in toepassing van die wet.

s'il n'est finalement pas préférable de protéger légalement le travailleur et d'en arriver à ce que ces inspecteurs adoptent une position uniforme.

A une question du même intervenant sur ce point, le Ministre répond qu'il n'existe pas de définition de la notion d'équipe de nuit, mais qu'il en existe une de la notion de travail de nuit. Un travail de nuit est un travail accompli entre 20 heures et 6 heures. Le mot « principalement », qui figure dans le texte, est à sa place, étant donné que l'équipe de nuit peut, par exemple, travailler de 19 h 30 à 5 h 30.

L'un des intervenants précédents propose à nouveau de préciser, par la voie d'une disposition générale qu'il a déjà proposée, que les conditions de travail ne peuvent être modifiées unilatéralement entre le moment du recrutement et celui de l'expiration du contrat de travail.

Plusieurs membres, dont l'auteur de la proposition de loi, se demandent si cette disposition générale ne va pas trop loin et s'il n'est pas préférable de maintenir le texte de la proposition tel quel.

Si l'on permet à des travailleurs de sortir à n'importe quel moment d'un régime de travail par équipes successives (travail de nuit), on risque d'empêcher toute activité. Lesdits intervenants estiment que le texte de la proposition, qui ouvre une possibilité de refus au moment de l'entrée en service et de l'instauration du travail par équipes successives, doit être maintenu.

Un autre membre partage ce point de vue. Le texte proposé est en fait un compromis, qui représente un progrès important par rapport à la situation actuelle, dans laquelle il n'y a absolument aucune réglementation.

Du point de vue de l'employeur, il s'agit de restrictions qui lui sont imposées au bénéfice du travailleur. Il ne faut pas aller trop loin dans la protection du travailleur et rendre impossible toute organisation du travail.

Le Ministre fait encore à ce propos les remarques suivantes:

— Si l'on veut garantir des droits de sécurité sociale, cela doit être dit explicitement. Le droit de refuser le travail par roulement ne crée en soi aucun droit dans le secteur de la sécurité sociale. Tout travailleur a le droit de mettre librement un terme à un contrat de travail, mais cette résiliation unilatérale est sanctionnée sur le plan de la sécurité sociale (chômage).

— L'article 3 contient une référence à la loi du 17 mars 1987. Il est précisé que la proposition de loi ne déroge pas à la convention n° 42, conclue en application de cette loi. Or, ladite convention dispose que les

Welnu, in die C.A.O. is bepaald dat de nieuwe arbeidsregelingen, met inbegrip van nachtarbeid, slechts een vrijwillig karakter hebben wanneer het om individuele maatregelen gaat.

Vervolgens worden door een commissielid een aantal problemen opgeworpen met betrekking tot de nachtarbeid en de situatie van de uitzendkrachten.

Het lid stelt hierover de volgende vragen:

— Is het niet nodig te voorzien in de bescherming van de werknemer die in het bedrijf werkt en die, wanneer nachtwerk wordt ingevoerd, weigert dat werk te verrichten?

— Verdient het geen aanbeveling aan het paritair comité de mogelijkheid te verlenen de omschrijving van nachtarbeid te verruimen (punt 1)?

— Wat is de situatie van de uitzendkrachten? Is het niet wenselijk dat de uitzendkrachten, die aanvaarden ploegenarbeid en/of nachtarbeid te verrichten een arbeidsovereenkomst met het bedrijf zouden kunnen afsluiten?

— Dienen er geen supplementaire sancties te worden voorzien voor het geval dat een ploegenarbeider wordt ontslagen?

Een lid merkt hierbij op dat in een vol-continu systeem de nachtploeg om 22 uur begint te werken.

Op de uitzendkrachten zijn de regelingen van het bedrijf en niet die van het uitzendbureau toepasselijk. Op dit beginsel zijn evenwel uitzonderingen mogelijk (bijvoorbeeld schoonmakers).

Volgens een ander lid zou het probleem van de uitzendarbeid apart moeten worden besproken en niet in het kader van dit voorstel.

Wat de nachtarbeid betreft, zou men kunnen bepalen dat bij C.A.O. kan worden afgeweken van de omschrijving die daarvan in het voorstel wordt gegeven.

De Minister repliceert hierop dat er dan nog een probleem blijft bestaan voor de bedrijven die niet vallen onder de wet van 5 december 1968 op de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités en die dus geen C.A.O. kunnen afsluiten.

Een volgende spreker vestigt er de aandacht op dat het stelsel van de nachtarbeid tot stand is gekomen na heelwat sociale spanningen en dat het niet aangewezen is afwijkingen daarvan bij C.A.O. mogelijk te maken.

De wetgever heeft tot nu toe steeds geoordeeld dat hij alleen kan bepalen wat als nachtarbeid moet worden beschouwd.

Volgens de spreker behoort de definitie van nachtarbeid tot de openbare orde.

nouveaux régimes de travail, y compris le travail de nuit, n'ont un caractère volontaire que lorsqu'il s'agit de mesures individuelles.

Un commissaire soulève ensuite un certain nombre de problèmes concernant le travail de nuit et la situation des travailleurs intérimaires.

Il pose à ce sujet les questions suivantes:

— N'est-il pas nécessaire de pourvoir à la protection du travailleur qui est occupé dans l'entreprise et qui, en cas d'instauration du travail de nuit, refuse d'accomplir ce travail?

— Ne conviendrait-il pas de permettre à la commission paritaire d'élargir la définition du travail de nuit (point 1)?

— Quelle est la situation des travailleurs intérimaires? N'est-il pas souhaitable que ceux d'entre eux qui acceptent d'effectuer un travail par roulement et/ou un travail de nuit puissent conclure un contrat de travail avec l'entreprise?

— N'y a-t-il pas lieu de prévoir des sanctions supplémentaires pour le cas où un travailleur par roulement serait licencié?

Un commissaire remarque que, dans un régime continu, l'équipe de nuit commence à travailler à 22 heures.

Les travailleurs intérimaires sont soumis au cadre réglementaire de l'entreprise et non à celui de l'agence de travail intérimaire. Des exceptions à ce principe sont toutefois possibles (par ex. les nettoyeurs).

D'après un autre commissaire, le problème du travail intérimaire devrait être discuté séparément, et non dans le cadre de la proposition à l'examen.

Quant au travail de nuit, on pourrait disposer qu'il est possible, par C.C.T., de s'écarter de la définition que la proposition en donne.

Le Ministre répond qu'il subsiste alors un problème pour les entreprises qui ne relèvent pas de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et qui ne peuvent donc pas conclure de C.C.T.

L'intervenant suivant souligne que le régime du travail de nuit a été instauré après de nombreuses tensions sociales et qu'il n'est pas indiqué de permettre d'y déroger par C.C.T.

Jusqu'à présent, le législateur a toujours estimé qu'il était le seul à pouvoir déterminer ce qu'il faut considérer comme travail de nuit.

D'après l'intervenant, la définition du travail de nuit relève de l'ordre public.

Een laatste interveniënt is het hiermee eens. Eventuele praktische problemen kunnen worden opgevangen door het woord « hoofdzakelijk ».

\*  
\* \*

In dit stadium van de bespreking verklaart de Minister dat hij, mede gelet op de signalen die hij vanwege de sociale partners over het voorstel heeft ontvangen, wenst duidelijk te maken wat voor de Regering aanvaardbaar is.

— De Regering vindt dat ploegenarbeid in de toekomst moet mogelijk blijven. Er zijn economische behoeften die ploegenarbeid onvermijdelijk maken. Van de andere kant moet de wetgever optreden om sociaal onaanvaardbare omstandigheden te corrigeren.

— De Regering is het er ook mee eens om ten behoeve van de individuele werknemers (art. 4 en 5) bepaalde rechten in te bouwen in die zin dat:

- om bepaalde redenen ploegenarbeid mag geweigerd worden;
- de overstap van de nachtploeg naar de dagploeg na een zekere periode mogelijk moet zijn.

— De subcommissie van de N.A.R. welke de problemen van de flexibiliteit bespreekt, wenst kennis te nemen van de tekst zoals die uit de Commissie-bespreking volgt.

De auteur van het voorstel repliceert hierop als volgt:

Het voorstel maakt ploegenarbeid niet onmogelijk. De tekst, zoals hij uit de Commissie zal komen, zal grotendeels bepalend zijn voor wat de Senaat uiteindelijk zal beslissen. De sociale partners zullen dus te gelegener tijd kunnen vaststellen welke richting het Parlement uitgaat.

Er is een advies van de N.A.R., weliswaar verdeeld, maar dat is niet de eerste maal. Het Parlement dient dus zijn verantwoordelijkheid te nemen.

Het is bekend dat van de zijde van de werkgevers bezwaren worden geformuleerd. Die bezwaren kunnen in overweging worden genomen op voorwaarde dat zij nu kenbaar worden gemaakt en niet op het ogenblik dat over het voorstel zal zijn gestemd.

De auteur wenst dat de Commissie de bespreking voortzet met begrip voor de opmerkingen van degenen die het voorstel minder gunstig gezind zijn.

\*  
\* \*

Op verzoek van de Commissie stelt de Minister vervolgens voor artikel 4 te vervangen als volgt:

« Artikel 4. — *De werknemer kan niet worden verplicht werk te aanvaarden:*

Un dernier intervenant marque son accord. Le mot « principalement » peut résoudre d'éventuels problèmes pratiques.

\*  
\* \*

A ce stade de la discussion, le Ministre déclare qu'il entend, compte tenu notamment des réactions des partenaires sociaux à la proposition, dire clairement ce qui est acceptable pour le Gouvernement.

— Le Gouvernement estime que le travail par équipes successives doit rester possible à l'avenir. Il existe des besoins économiques qui le rendent inévitable. Par ailleurs, le législateur doit intervenir pour corriger des situations socialement inadmissibles.

— Le Gouvernement est également d'accord pour prévoir certains droits individuels au profit des travailleurs (art. 4 et 5), en ce sens que:

- le travail par équipes successives peut être refusé pour des raisons déterminées;
- le passage de l'équipe de nuit à l'équipe de jour doit être possible après un certain temps.

— La sous-commission qui examine, au sein du Conseil national du Travail, les problèmes de la flexibilité souhaite prendre connaissance du texte tel qu'il résulte de la discussion en Commission.

L'auteur de la proposition y donne les réponses suivantes:

La proposition ne rend pas impossible le travail par équipes successives. Le texte qui sortira de la Commission sera largement déterminant pour ce que le Sénat décidera finalement. Les partenaires sociaux pourront donc constater en temps opportun dans quelle direction le Parlement souhaite aller.

Il y a un avis du Conseil national du Travail; cet avis est certes partagé, mais ce n'est pas la première fois que cela se produit. Le Parlement doit donc prendre ses responsabilités.

On sait fort bien que les employeurs ont des objections. Celles-ci peuvent être prises en considération, à la condition qu'ils les fassent connaître maintenant et non après que la proposition aura été votée.

L'auteur souhaite que la Commission poursuive l'examen de la proposition, en manifestant de la compréhension pour les remarques formulées par ceux qui y sont moins favorables.

\*  
\* \*

A la demande de la Commission, le Ministre propose ensuite de remplacer l'article 4 par ce qui suit:

« Article 4. — *Le travailleur ne peut être obligé d'accepter de travailler:*

1. in de nachtploeg; de nachtploeg is de ploeg met een arbeidsduur die in hoofdzaak (of: naar rato van ten minste twee derden) tussen 20 uur en 6 uur ligt;

2. in ploegen, indien hij daar fysische, psychische of familiale bezwaren tegen kan doen gelden of indien daardoor zijn persoonlijke ontplooiing, door de mogelijkheden van permanente vorming, afgeremd wordt.

De werknemer die in ploegen werkt moet op zijn verzoek bij voorrang een andere vacant geworden betrekking, waarvoor hij in aanmerking kan komen, verkrijgen, in zoverre hij aan de vereiste kwalificaties voldoet en hij beantwoordt aan de in punt 2 vastgestelde voorwaarden.»

Een lid verwijst naar de aanhef van artikel 4, zoals voorgesteld door de Minister. Wat betekent die bepaling? Moet het akkoord van de werknemer permanent zijn en wat gebeurt er wanneer er problemen rijzen voor een werknemer die een bepaalde tijd in een systeem van ploegenarbeid heeft gewerkt? In de oorspronkelijke tekst is er ter zake geen probleem.

De auteur van het wetsvoorstel antwoordt dat de aanhef werd gewijzigd naar aanleiding van de discussie gevoerd tijdens de voorgaande vergadering (probleem van de werkloosheidsreglementering).

Wat de laatste vraag betreft, kan geen uitsluitsel worden gegeven. Eventuele toekomstige problemen voor een ploegenarbeider kunnen niet door een wettekst worden geregeld. Hoofdzaak is dat wie in dat bedrijf werkt, niet kan worden verplicht, op straffe van afdanking, ploegenarbeid te aanvaarden.

Een ander lid vindt dat die bedoeling duidelijker tot uiting zou komen indien de aanhef als volgt zou luiden:

« De werknemer kan door zijn werkgever niet worden verplicht... »

Nog een ander lid wenst dat op die suggestie niet wordt ingegaan. Zijn inziens blijkt duidelijk uit de tekst dat het gaat om een werknemer en niet om een sollicitant.

De auteur van het wetsvoorstel vraagt zich vervolgens af of het wel nodig is het begrip « hoofdzakelijk » in punt 1 van de voorgestelde tekst nader te omschrijven. Zijns inziens kan hierover geen betwisting rijzen.

De Commissie is het hiermee eens en schrapt de tussen haakjes staande bepaling.

Verscheidene leden formuleren bezwaren tegen het bepaalde in punt 2 van dit artikel.

1. dans l'équipe de nuit; l'équipe de nuit est celle dont le temps de travail se situe principalement (ou jusqu'à concurrence d'au moins deux tiers) entre 20 heures et 6 heures;

2. par équipes, s'il peut objecter des raisons d'ordre physique, psychique ou familial ou si ce régime est de nature à entraver l'épanouissement personnel que pouvait lui offrir la formation permanente.

Le travailleur occupé en équipes doit obtenir, par priorité, à sa demande, un autre emploi vacant pour lequel il peut entrer en ligne de compte et pour autant qu'il répond aux qualifications requises et qu'il répond aux conditions fixées au point 2.»

Un membre fait référence à la phrase liminaire de l'article 4 proposé par le Ministre. Que signifie cette disposition? L'accord du travailleur doit-il être permanent et qu'advient-il lorsqu'un travailleur qui a été occupé pendant un certain temps sous un régime de travail par équipes successives, a des difficultés? Le texte originel ne soulève aucun problème à cet égard.

L'auteur de la proposition de loi répond que la phrase liminaire a été modifiée à la suite de la discussion qui a eu lieu au cours de la réunion précédente (problème de la réglementation du chômage).

En ce qui concerne la dernière question, il n'est pas possible de fournir une réponse définitive. Il est impossible de régler par un texte de loi les problèmes auxquels pourrait éventuellement être confronté à l'avenir un travailleur par équipes. Le principal, c'est que nul travailleur de l'entreprise ne puisse être obligé d'accepter un travail par équipes successives sous peine d'être licencié.

Un autre membre estime que cette intention serait exprimée plus clairement si l'on rédigeait la phrase liminaire comme suit:

« Le travailleur ne peut être obligé par son employeur... »

Un autre membre souhaite que l'on ne retienne pas cette suggestion. A son avis, il ressort clairement du texte qu'il s'agit d'un travailleur et non pas d'une personne sollicitant un emploi.

L'auteur de la proposition de loi se demande ensuite s'il est vraiment nécessaire de définir davantage le mot « principalement » qui figure au point 1 du texte proposé. A son avis, ce terme ne peut soulever aucune contestation.

La Commission partage son point de vue et supprime la disposition entre parenthèses.

Plusieurs membres émettent des objections à l'encontre de la disposition du point 2 de cet article.

Er is vooral verzet tegen de term « psychische problemen ». Volgens een lid is die term zeer ruim. Eenieder die geen ploegenarbeid meer wenst te verrichten zal wel een arts vinden die bereid is te bevestigen dat hij psychische problemen heeft.

Dit lid stelt bij amendement voor de woorden « fysische, psychische of familiale bezwaren » te vervangen door « gezondheidsredenen en familiale bezwaren ».

Andere leden stellen voor alleen het woord « psychische » te doen vervallen, terwijl nog een ander lid voorstelt dit woord te vervangen door « psychologische ».

De auteur van het wetsvoorstel merkt op dat met het voorstel een algemeen statuut wordt voorgesteld. Bezwaren tegen ploegenarbeid kunnen zeer uiteenlopend zijn, maar kunnen moeilijk in een wettekst worden omschreven. In de praktijk zal op bedrijfsniveau moeten worden uitgemaakt of bepaalde bezwaren inderdaad onoverkomelijk zijn.

De auteur is het evenwel eens met de tekstwijziging zoals die werd voorgesteld in het eerste amendement.

Een volgende interveniënt stelt hierna voor het woord « dwingende » toe te voegen vóór « familiale redenen ». Van de andere kant vindt hij dat de vorming voor persoonlijke ontplooiing dienstig moet zijn voor het bedrijf of voor de werknemer, maar dan in relatie tot zijn beroepsactiviteit.

Het volgen van muzieklessen, bij voorbeeld, lijkt hem niet aanvaardbaar.

De auteur vindt dat het woord « dwingende » te ver gaat; hij stelt voor het woord « ernstige » toe te voegen vóór de woorden « familiale redenen ». Hiermee wordt ingestemd.

Een lid, verwijzend naar de opmerking van de vorige spreker, wijst erop dat volgens de wetgeving op het educatief verlof, de vorming niet rechtstreeks verband moet houden met de uitoefening van het beroep. Het is zijns inziens wenselijk de geest van die wet te respecteren.

De auteur van het wetsvoorstel en enkele andere leden vragen zich vervolgens af of het laatste lid van de tekst voorgesteld door de Minister wel moet behouden blijven. De auteur vraagt zich af of men hiermee niet op het terrein van de interne arbeidsorganisatie komt.

Een andere spreker vindt het voorgestelde derde lid overbodig. Door deze bepaling wordt een positieve discriminatie ingevoerd ten gunste van ploegenarbeiders. Dit is niet de bedoeling van het voorstel, dat aan die werknemers een grotere bescherming wil

Ils s'opposent surtout à l'utilisation du terme « objecter des raisons d'ordre psychique ». Il s'agit, selon un membre, d'un terme fort large. Le travailleur qui souhaitera ne plus être occupé dans un régime de travail posté trouvera probablement toujours un médecin qui sera disposé à confirmer qu'il a des problèmes psychiques.

Cet intervenant propose, par voie d'amendement, de remplacer les mots « s'il peut objecter des raisons d'ordre physique, psychique ou familial » par les mots « s'il peut objecter des raisons de santé et des inconvénients d'ordre familial ».

D'autres membres proposent de supprimer simplement le mot « psychique ». Un membre propose de remplacer le mot « psychique » par le mot « psychologique ».

L'auteur de la proposition de loi observe que celle-ci vise à instaurer un statut général. Il peut y avoir des objections d'ordres fort différents à l'encontre du travail par équipes successives, mais il est difficile de les définir dans une loi. Dans la pratique, il faudra déterminer, au niveau des entreprises, si certaines objections sont effectivement insurmontables.

L'auteur de la proposition est toutefois d'accord sur la modification de texte proposée dans le premier amendement.

Un autre intervenant propose de préciser qu'il doit s'agir de raisons d'ordre familial « impérieuses ». D'autre part, il trouve que la formation visant à l'épanouissement personnel doit présenter une utilité pour l'entreprise ou pour le travailleur, mais dans ce dernier cas en liaison avec son activité professionnelle.

Suivre les deçons de musique, par exemple, ne lui paraît pas acceptable.

L'auteur trouve que le terme « impérieux » va trop loin. Il propose de parler de raisons familiales « sérieuses ». Cette suggestion est retenue.

Un membre, faisant suite à la remarque du préopinant, déclare que, selon la législation sur le congé éducatif, la formation ne doit pas être directement liée à l'exercice de la profession. Il est souhaitable, à son avis, de respecter l'esprit de cette législation.

L'auteur et plusieurs autres membres se demandent ensuite si le dernier alinéa du texte proposé par le Ministre doit bien être maintenu. L'auteur se demande si ce texte n'empiète pas sur le domaine de l'organisation interne du travail.

Un autre intervenant trouve le troisième alinéa proposé superflu. Cette disposition instaure une discrimination positive au bénéfice des travailleurs occupés par équipes successives. Tel n'est pas l'objectif de la proposition, qui entend procurer une plus grande

verlenen. De werkgever kan een werknemer-ploegenarbeider die gezondheidsproblemen heeft, niet afdanken. Hij moet voor hem een andere functie zoeken.

Een ander lid sluit zich bij dit standpunt aan.

Zo er al een voorrangregeling moet worden uitgewerkt, dan mag deze niet absoluut zijn. Bovendien zou zulk een regeling bij bedrijfsakkoord moeten worden vastgelegd.

Volgens de Minister is het voorgestelde derde lid wel degelijk zinvol. De eerste twee leden viseren alleen de werknemer, die voor de keuze wordt gesteld. Eenmaal dat hij aanvaard heeft ploegenarbeid te verrichten, is punt 2 niet meer toepasselijk en dient dus in een bijzondere regeling te worden voorzien ter bescherming van die werknemer.

De Minister merkt nog op dat een soortgelijke bepaling voorkomt in de C.A.O. nr. 35.

De Commissie, na nog enkele formele wijzigingen te hebben aangebracht in de tekst voorgesteld door de Minister, beslist het laatste lid te handhaven.

Het subsidiair amendement bij het amendement tot schrapping van het artikel wordt vervolgens ter stemming gelegd en verworpen bij eenparigheid van de 12 aanwezige leden.

De tekst voorgesteld door de Minister op verzoek van de Commissie en zoals gewijzigd, wordt met dezelfde eenparigheid aangenomen.

## Artikel 5

Een lid stelt bij amendement voor dit artikel te doen vervallen.

### Verantwoording

*Artikel 5 van het voorstel bekrachtigt het bijna onbeperkte recht van de werknemers om ploegenarbeid te weigeren, omdat dit artikel het begrip « willekeurig ontslag » uitbreidt.*

*Volgens artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt namelijk als willekeurige afdanking beschouwd de afdanking die niet steunt op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming. Het feit van een werknemer te ontslaan die ploegenarbeid weigert, beantwoordt nochtans duidelijk aan een noodwendigheid voor de werking van de onderneming.*

*Het begrip « willekeurig ontslag » wordt bovendien uitgebreid tot de bedienden, op wie de wet thans niet van toepassing is. Dit voorstel leidt tot het scheppen van een bijkomende categorie beschermde werknemers en voert in het arbeidsrecht een nieuwe strenge maatregel in, wat alleen maar schadelijk kan zijn voor de tewerkstelling.*

protection à ces travailleurs. L'employeur ne peut licencier un tel travailleur qui a des ennuis de santé. Il doit lui trouver une autre fonction.

Un autre membre déclare partager ce point de vue.

A supposer qu'il faille mettre sur pied un régime préférentiel, celui-ci ne doit pas être absolu. De plus, pareil régime devrait être établi par accord au sein de l'entreprise.

Selon le Ministre, le troisième alinéa proposé est tout à fait pertinent. Les deux premiers alinéas visent uniquement le travailleur qui se trouve placé devant le choix. Une fois qu'il a accepté le travail par équipes successives, le point 2 ne s'applique plus et il y a lieu de prévoir une règle particulière pour protéger ce travailleur.

Le Ministre ajoute que des dispositions semblables figurent dans la convention collective n° 35.

Après avoir encore apporté quelques modifications de forme au texte proposé par le Ministre, la Commission décide de maintenir le dernier alinéa.

L'amendement subsidiaire à l'amendement tendant à supprimer l'article est ensuite mis au vote et rejeté à l'unanimité des 12 membres présents.

Le texte proposé par le Ministre à la demande de la Commission est adopté, après modification, à la même unanimité.

## Article 5

Un commissaire propose par voie d'amendement de supprimer cet article.

### Justification

*L'article 5 de la proposition consacre le droit quasi illimité des travailleurs de refuser le travail en équipes, cet article étendant la notion de « licenciement abusif ».*

*D'après l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, est notamment considéré comme licenciement abusif, le licenciement qui n'est pas fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Le fait de licencier un travailleur qui refuse le travail en équipes répond cependant clairement aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.*

*La notion de « licenciement abusif » est en outre étendue aux employés actuellement non couverts par la loi. Cette proposition aboutit à créer une catégorie supplémentaire de travailleurs protégés et introduit une nouvelle rigidité dans le droit du travail, ce qui ne peut être que préjudiciable à l'emploi.*

Een ander lid merkt op dat van « willekeurig ontslag » een nauwkeurige definitie wordt gegeven in de wet op de arbeidsovereenkomsten. Met dit artikel wordt van die bestaande definitie afgeweken.

Het lid stelt de volgende alternatieve tekst voor:

*« Indien de werkgever het bewijs niet aanvoert dat het ontslag geen verband houdt met de weigering van de werknemer om ploegenarbeid te verrichten, is het ontslag wederrechtelijk. »*

*Buiten de wettelijk voorziene opzeggingsvergoeding is de werkgever de bijkomende vergoeding verschuldigd voorzien bij artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. »*

Die tekst heeft dezelfde draagwijdte maar refereert niet naar het begrip « willekeurig ontslag ».

Volgens een lid zou het volstaan het woord « willekeurig » te vervangen door « wederrechtelijk ».

De auteur merkt op dat het begrip « wederrechtelijk » in het arbeidsrecht niet bekend is, « willekeurig » wel.

De Minister formuleert bij dit artikel de volgende opmerkingen:

— analoge bepalingen komen in andere wetten voor. De Franse tekst komt niet overeen met de gebruikelijke terminologie en zou moeten worden aangepast;

— in de meeste teksten wordt niet verwezen naar de aard van de afdanking (zie bij voorbeeld de wetgeving in verband met de bescherming van de zwangere vrouw). Zou het niet wenselijk zijn te bepalen dat een werkgever die een werknemer ontslaat omdat hij weigert nachtarbeid te verrichten, een vergoeding verschuldigd is?

— de voorgestelde tekst zou zo kunnen worden geïnterpreteerd dat de bijzondere vergoeding in de plaats komt van de gewone opzegvergoeding. Dat is wellicht niet de bedoeling en men zou moeten aangeven dat het om een bijkomende vergoeding gaat (cumulatie);

— artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 voorziet in uitzonderingen op de cumulatieregeling. Een soortgelijke bepaling zou in deze tekst moeten worden opgenomen.

De Minister vindt dat eenvormigheid van de verschillende wettelijke bepalingen wenselijk is en stelt voor dit artikel te herschrijven.

Een lid stelt nog voor in de tekst eveneens op te nemen dat cumulatie met de vergoedingen bepaald in de wetten van 1948 en 1952 niet mogelijk is.

Un autre membre observe que la loi sur les contrats de travail donne une définition précise du « licenciement abusif ». L'article en discussion s'écarte de cette définition.

L'intervenant propose de remplacer la disposition par le texte suivant:

*« Si l'employeur n'apporte pas la preuve que le licenciement est étranger au refus du travailleur d'être soumis au régime des équipes successives, le licenciement est illégal. »*

*Outre l'indemnité de préavis prévue par la loi, l'employeur doit verser l'indemnité complémentaire visée à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. »*

Ce texte a la même portée, mais ne se réfère pas à la notion de licenciement abusif.

D'après un commissaire, il suffirait de remplacer le mot « arbitraire » par « illégal » dans le texte de la proposition.

L'auteur de celle-ci lui fait remarquer que la notion d'« illégal » n'est pas connue en droit du travail, contrairement à « abusif ».

Le Ministre formule les observations suivantes à propos de cet article:

— des dispositions analogues figurent dans d'autres lois. Le texte français ne correspond pas à la terminologie usuelle et devrait être adapté;

— dans la plupart des textes, on ne se réfère pas à la nature du licenciement (voir, par exemple, la législation relative à la protection de la femme enceinte). Ne conviendrait-il pas de prévoir qu'un employeur qui licencie un travailleur parce que celui-ci refuse d'accomplir un travail de nuit est tenu de payer une indemnité?

— le texte proposé pourrait être interprété en ce sens que l'indemnité spéciale se substitue à l'indemnité de préavis ordinaire. Ce n'est sans doute pas là que l'on veut en venir, et il faudrait indiquer qu'il s'agit d'une indemnité complémentaire (cumul);

— l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 prévoit des exceptions au régime du cumul. Le texte à l'examen devrait comprendre une disposition similaire.

Le Ministre estime qu'une uniformité entre les différentes dispositions légales est souhaitable et il suggère de réécrire cet article.

Un commissaire propose encore de prévoir également dans le texte qu'un cumul avec les indemnités visées par les lois de 1948 et 1952 n'est pas possible.

Tijdens een volgende vergadering stelt de Minister op verzoek van de Commissie de hiernavolgende tekst voor:

« Artikel 5. — De werkgever mag geen enkele handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking van de werknemer die tegen ploegenarbeid bezwaren oppert bedoeld in artikel 4, behalve om redenen die vreemd zijn aan die bezwaren.

De werkgever dient te bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn.

Zo de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet vreemd is aan de bezwaren die geopperd werden door de werknemer tegen ploegenarbeid, moet de werkgever hem een vergoeding betalen die gelijk is aan deze bepaald in artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, onverminderd de vergoedingen verschuldigd krachtens de artikelen 39 en 40 van dezelfde wet.

Deze vergoeding kan niet samen genoten worden met de vergoedingen bedoeld in artikel 21, § 7 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven of artikel 1bis, § 7 van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen. »

Een lid is het ermee eens dat de ploegenarbeider moet worden beschermd tegen ontslag, maar hij vindt de voorgestelde tekst te absoluut. Bestaat het risico niet dat de werkgever een beschermde ploegenarbeider naar een andere dienst overplaatst en een niet-beschermde werknemer ontslaat?

Een ander lid merkt op dat uit de ervaring blijkt dat zeer weinig ploegenarbeiders vragen om uit het systeem te treden. Ploegenarbeid wordt beter bezoldigd (+ 33 pct. bij het dagloon) en niemand verzaakt hieraan om niet gegronde redenen.

Hetzelfde lid stelt vervolgens voor de laatste zinsnede van het eerste lid als volgt te doen luiden: « ... behalve om redenen die hieraan vreemd zijn ». Daardoor slaat het woord « redenen » zowel op « ploegenarbeid » als op « bezwaren ».

De Commissie is het met die suggestie eens.

De tekst voorgesteld door de Minister, zoals gewijzigd, wordt ter stemming gelegd en aangenomen bij eenparigheid van de twaalf aanwezige leden. Deze stemming houdt de verwerping in van het amendement tot schrapping van dit artikel.

## Artikel 6

De Minister merkt op dat het cijfer 26 dient te worden vervangen door 25. De artikelen van de arbeidswet werden immers vernummerd.

Au cours d'une réunion ultérieure, le Ministre propose le texte ci-après à la demande de la Commission :

« Article 5. — L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail du travailleur qui fait valoir contre le travail par équipes les objections visées à l'article 4, sauf pour des motifs étrangers à ces objections.

La charge de la preuve des motifs du licenciement incombe à l'employeur.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement n'est pas étranger aux objections formulées par le travailleur contre le travail en équipes, l'employeur sera tenu de payer une indemnité d'un montant égal à celui prévu à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sans préjudice des indemnités dues en vertu des articles 39 et 40 de la même loi.

Cette indemnité ne peut être cumulée avec celles prévues à l'article 21, § 7, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et à l'article 1<sup>er</sup> bis, § 7, de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail. »

Un membre est d'accord pour dire que le travailleur occupé par roulement doit être protégé contre le licenciement, mais il trouve le texte proposé trop absolu. N'est-il pas à craindre que l'employeur ne transfère dans un autre service un travailleur occupé par roulement et donc protégé, et ne licencie un travailleur non protégé?

Un autre membre déclare que la pratique montre que très peu de travailleurs occupés par roulement demandent à quitter le système. Le travail par équipes est mieux rémunéré (33 p.c. en plus que le salaire journalier) et personne n'y renonce sans motif valable.

Le même membre propose ensuite de modifier le dernier membre de phrase du premier alinéa comme suit: « sauf pour des motifs étrangers à celles-ci ». De cette manière, le terme « motifs » vise aussi bien le travail par équipes que les objections.

La Commission marque son accord sur cette suggestion.

Le texte proposé par le Ministre est mis aux voix, après modification, et adopté à l'unanimité des 12 membres présents. Ce vote implique le rejet de l'amendement tendant à supprimer cet article.

## Article 6

Le Ministre signale que le chiffre 26 doit être remplacé par 25. Les articles de la loi sur le travail ont été renumérotés.

De indiener van het wetsvoorstel preciseert dat dit artikel strekt om overuren af te remmen. Uitzondering wordt gemaakt voor gevallen van overmacht (zie de toelichting).

Het is bekend dat men van werkgeverszijde niet gelukkig is met dit artikel, maar de indiener meent dat werknemers die fysisch belastende ploegenarbeid verrichten, niet mogen verplicht worden overuren te presteren.

De indiener wijst er ook nog op dat in de Franse tekst de woorden « être obligés de » moeten worden geschrapt ten einde hem te doen overeenstemmen met de Nederlandse tekst.

Een lid meent dat in bepaalde gevallen (bijvoorbeeld dringende bestelling, machine defect en overuren na herstelling van machines) een uitzondering mogelijk moet zijn.

Een ander lid is het hier grotendeels mee eens. Wanneer geen andere werknemers beschikbaar zijn, zou, voor een beperkte tijd, een uitzondering op de strikte regel mogelijk moeten zijn. Van de andere kant moet worden erkend dat er misbruiken zijn.

Nog een ander lid wijst erop dat de arbeidswet afwijkingen toelaat.

Het artikel van het wetsvoorstel laat geen afwijking toe voor ploegenarbeiders.

Het is weliswaar zo dat beperkingen worden opgelegd aan de werkgevers, maar het wordt hen niet onmogelijk gemaakt overuren te laten verrichten. Het voorstel bepaalt alleen dat ploegenarbeiders niet bijkomend mogen worden belast.

Een ander lid is verwonderd over de wending die de discussie neemt. De realiteit is zo dat men de werknemers soms gedurende twee opeenvolgende werktijden doet presteren. Het voorstel strekt om zulke toestanden onmogelijk te maken.

Een van de voorgaande sprekers verwijst naar de toelichting bij het voorstel. Overuren zijn mogelijk in geval van overmacht. De vraag is of zulks in de wet zelf moet worden bepaald. Het artikel sluit de mogelijkheid uit om, gedurende lange tijd, overuren te verrichten wegens economische redenen (buitengewone vermeerdering van het werk).

Volgens een ander lid is de tekst duidelijk. De vraag rijst alleen of hij geen problemen oplevert wanneer er een buitengewone vermeerdering van het werk is voor een beperkte tijd. Het lid wenst niet hinderend op te treden, wel beschermend.

L'auteur de la proposition précise que cet article vise à limiter les heures supplémentaires. Exception est faite pour les cas de force majeure (voir les développements).

On sait que les employeurs ne sont pas heureux de cet article, mais l'auteur estime que les travailleurs occupés par roulement effectuent un travail éprouvant sur le plan physique et ne peuvent être contraints à faire des heures supplémentaires.

L'auteur ajoute que, dans le texte français, les mots « être obligés de » doivent être supprimés pour qu'il y ait concordance avec le texte néerlandais.

Un membre estime qu'en certaines circonstances (p.ex., en cas de commande urgente ou de panne de machines et d'heures supplémentaires effectuées après réparation des machines), une exception doit être possible.

Un autre membre partage largement ce point de vue. Lorsque d'autres travailleurs ne sont pas disponibles, une exception à la rigueur de la règle devrait être possible pour une période limitée. Par ailleurs, il faut reconnaître qu'il y a des abus.

Un autre membre encore remarque que la loi sur le travail autorise des dérogations.

L'article de la proposition de loi ne permet aucune dérogation pour les travailleurs occupés par roulement.

Des restrictions sont certes imposées aux employeurs, mais la proposition ne les empêche pas de faire effectuer des heures supplémentaires. Elle prévoit seulement qu'aucune charge supplémentaire ne peut être imposée aux travailleurs occupés par équipes successives.

Un autre membre s'étonne de la tournure prise par la discussion. Dans la réalité, les travailleurs doivent parfois effectuer deux périodes de travail successives. La proposition tend à rendre impossible ce genre de situations.

Un des préopinants se réfère aux développements de la proposition. Des heures supplémentaires sont possibles en cas de force majeure. La question est de savoir si cela doit être prévu dans la loi même. L'article exclut la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires pour des raisons économiques pendant une période prolongée (surcroît exceptionnel de travail).

Selon un autre membre, le texte est clair. La seule question est celle de savoir s'il ne posera pas de problèmes en cas de surcroît exceptionnel de travail pendant une période limitée. L'intention de l'intervenant n'est pas de mettre des bâtons dans les roues, mais de protéger.

De indiener van het wetsvoorstel merkt op dat artikel 6 van het voorstel niet strenger is dan artikel 25 van de arbeidswet. In een vol-continusysteem is het, theoretisch, onmogelijk overuren te presteren. Zulks is wel mogelijk in een systeem van twee ploegen.

Een lid voegt hieraan toe dat er in een vol-continusysteem een reglement van orde van toepassing is. Dat reglement bepaalt met name dat terugroeping van de afgaande ploeg mogelijk is in geval van heikracht.

Volgens een senator moet worden vermeden dat ploegenarbeiders 16 uren op 24 werken door het feit dat regelmatig werknemers afwezig zijn.

Hierop wordt gerepliceerd dat dit probleem niet wordt opgelost door artikel 6.

Een lid stelt voor, ten einde tegemoet te komen aan de zorg van degenen die overuren wegens een tijdelijke vermeerdering van het werk mogelijk willen maken, artikel 26, § 1, 3<sup>o</sup>, van de arbeidswet toe te passen te verklaren.

Op de opmerking van de indiener dat daardoor de deur wordt opengezet voor de toepassing van artikel 25 van de arbeidswet, antwoordt het commissielid dat zijn voorstel alleen strekt om de precisering die in de toelichting wordt gegeven, expliciet in de tekst van het voorstel op te nemen.

Enkele andere leden zijn het met die suggestie eens. Een van hen dient, in die zin, een amendement in dat luidt als volgt:

*« Aan dit artikel een tweede lid toe te voegen, luidende :*

*« Van het verbod opgelegd door het eerste lid van dit artikel kan tijdelijk worden afgeweken onder de voorwaarden bepaald in artikel 26, § 1, 3<sup>o</sup>, van de arbeidswet van 26 maart 1971. »*

Dit amendement wordt ter stemming gelegd en verworpen met 8 tegen 3 stemmen, bij 1 onthouding.

Er wordt ook nog een amendement ingediend ertoe strekkende dit artikel te doen vervallen.

#### Verantwoording

*Het is overbodig ambtshalve te voorzien in een algemeen verbod erga omnes voor het doen van overuren, om het hoofd te bieden aan een buitengewone toename van de arbeid, te meer daar artikel 26 van de wet van 26 maart 1971 reeds de instemming vereist van de inspectie van de sociale wetgeving, mits de vakbondsafvaardiging het daarmee eens is. Die waarborg volstaat om misbruiken te vermijden.*

Het artikel, zoals gewijzigd, wordt aangenomen bij eenparigheid van de 13 aanwezige leden. Hierdoor vervalt het amendement tot schrapping van het artikel.

L'auteur de la proposition observe que l'article 6 de celle-ci n'est pas plus rigoureux que l'article 25 de la loi sur le travail. En régime continu, il est théoriquement impossible de faire des heures supplémentaires. C'est possible, par contre, dans un système à deux équipes.

Un membre ajoute que dans un régime continu, il y a un règlement d'ordre intérieur à appliquer. Ce règlement dispose notamment qu'en cas de force majeure, le rappel de l'équipe qui a achevé sa période de travail est possible.

Selon un sénateur, il faut éviter que des travailleurs occupés par roulement ne travaillent 16 heures sur 24 parce que des travailleurs sont régulièrement absents.

L'on remarque que l'article 6 ne résout pas ce problème.

Pour répondre au souci de ceux qui souhaitent rendre possibles les heures supplémentaires en cas de surcroît temporaire de travail, un membre propose de déclarer applicable l'article 26, § 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>, de la loi sur le travail.

L'auteur de la proposition lui ayant fait remarquer que ce serait ouvrir la porte à l'application de l'article 25 de la loi sur le travail, l'intervenant répond que sa suggestion ne vise qu'à insérer explicitement dans le texte de la proposition la précision qui est donnée dans les développements.

Plusieurs autres membres sont d'accord sur cette suggestion. L'un d'entre eux dépose dans ce sens un amendement libellé comme suit :

*« Ajouter à cet article un second alinéa, libellé comme suit :*

*« Il peut être dérogé temporairement à l'interdiction portée au premier alinéa du présent article, aux conditions fixées à l'article 26, § 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>, de la loi du 26 mars 1971 sur le travail. »*

Cet amendement est mis aux voix et rejeté par 8 voix contre 3 et 1 abstention.

Il est encore déposé un amendement tendant à supprimer cet article.

#### Justification

*Il est superflu de prévoir d'office une interdiction générale et erga omnes de prester des heures supplémentaires pour faire face à un surcroît extraordinaire de travail, d'autant plus que l'article 26 de la loi du 16 mars 1971 requiert déjà l'accord de l'inspection des lois sociales moyennant l'accord de la délégation syndicale. Cette garantie est suffisante pour éviter des abus.*

L'article ainsi modifié est adopté à l'unanimité des 13 membres présents. En conséquence, l'amendement visant à supprimer l'article devient sans objet.

## Artikel 7

De indiener preciseert dat het artikel tot doel heeft ervoor te zorgen dat in alle bedrijven de nodige voorzieningen voorhanden zijn.

Volgens een lid gaat dit artikel niet ver genoeg. Zijns inziens moeten voor ploegenarbeiders specifieke voorzieningen worden gewaarborgd. Hij stelt voor het woord «minstens» toe te voegen na «dienen».

De Commissie is het hiermee eens.

Het artikel wordt, met die aanvulling, aangenomen bij eenparigheid van de 13 aanwezige leden.

Deze stemming houdt meteen de verwerping in van een amendement tot schrapping van het artikel.

## Artikel 8

Een lid vindt dat door dit artikel lasten aan de werkgever worden opgelegd die in feite door de gemeenschap moeten worden gedragen. Door de lasten te verhogen wordt een slechte dienst bewezen aan de tewerkstelling.

Op de opmerking van de auteur dat er ook nog de bepaling van het tweede lid is, antwoordt dit lid dat de werkgever daardoor zal worden aangezet alleen personen aan te werven die dicht bij het bedrijf wonen.

Een ander lid verwijst naar de praktijk die uitwijst dat het openbaar vervoer niet is aangepast aan de werkregeling in de bedrijven. Het kan voorkomen dat er in een bedrijf voor één ploegensysteem vijftig verschillende beginuren zijn.

Gevolg hiervan is dat de werkgever, in zijn eigen voordeel, zelf het transport van de werknemers organiseert.

Nog een ander lid geeft toe dat zulke regelingen inderdaad bestaan, maar dan alleen in grote bedrijven. Er zijn evenwel een reeks instellingen, meer bepaald in de tertiaire sector, met opgelegde uurroosters. De werkgevers van die instellingen ertoe verplichten voor vervoer te zorgen, zal tot nodeloze conflicten aanleiding geven. Spreker maakt voorbehoud voor dit artikel.

De voorgaande interveniënt antwoordt hierop dat de bedrijven waarnaar hij zelf verwezen heeft hoofdzakelijk gelegen zijn in de Gentse kanaalzone en het Antwerpse havengebied. De instellingen van de tertiaire sector waarnaar verwezen werd, zouden met het openbaar vervoer bereikbaar moeten zijn.

Een volgende spreker geeft als zijn mening te kennen dat het artikel in de lijn ligt van de hedendaagse evolutie die tot gevolg heeft dat de werkgevers meer

## Article 7

L'auteur précise que le but de cet article est que l'on veuille à ce que toutes les entreprises mettent à la disposition des travailleurs par postes, les prestations qui s'imposent.

Un membre estime que cet article ne va pas suffisamment loin. A son avis, il faut garantir des prestations spécifiques aux travailleurs par postes. Il propose d'ajouter aux mots «ont droit» les mots «au moins».

La Commission marque son accord.

L'article ainsi complété est adopté à l'unanimité des 13 membres présents.

Ce vote implique le rejet de l'amendement visant à supprimer cet article.

## Article 8

Un membre estime que cet article impose à l'employeur une charge qui doit être supportée en fait par la collectivité. Augmenter les charges, c'est rendre un mauvais service à l'emploi.

A l'auteur qui lui a fait observer qu'il faut aussi tenir compte de la disposition du deuxième alinéa, l'intervenant répond que l'employeur sera ainsi incité à ne recruter que du personnel habitant près de l'entreprise.

Un autre membre fait référence à la pratique, qui montre que les transports publics ne sont pas adaptés aux horaires de travail des entreprises. Il arrive qu'il y ait cinquante heures d'entrée différentes dans une entreprise pour un seul régime de travail par roulement.

Il s'ensuit que l'on voit l'employeur organiser lui-même le transport des travailleurs, et ce dans son propre intérêt.

Un autre membre encore reconnaît qu'il existe effectivement de telles mesures, mais seulement dans de grandes entreprises. Il y a toutefois une série d'établissements, plus spécialement dans le secteur tertiaire, où les horaires sont imposés. Les obliger à assurer le transport suscitera des conflits inutiles. L'intervenant exprime certaines réserves au sujet de cet article.

A quoi, l'intervenant précédent répond que les entreprises auxquelles il a lui-même fait référence sont situées principalement dans la zone du canal à Gand et dans la zone portuaire anversoise. Ces établissements du secteur tertiaire devraient être accessibles par les transports publics.

Un autre intervenant estime que l'article s'inscrit dans l'évolution actuelle, qui se caractérise par le fait que les employeurs deviennent de plus en plus respon-

en meer verantwoordelijkheid krijgen in verband met het vervoer van de werknemers. Het artikel dient overigens in ruime zin te worden geïnterpreteerd; « vervoer » kan ook bestaan in een kilometervergoeding.

De auteur geeft toe dat dit artikel voor bepaalde bedrijven inderdaad problemen kan opleveren.

De praktijk leert dat heelwat bedrijven, met name in de scheikundige sector waarin ploegenarbeid bijna de regel is, zelf het vervoer regelen of een vergoeding betalen aan de personen die met eigen wagen komen.

Om tegemoet te komen aan bepaalde bezwaren tegen dit artikel, stelt de auteur voor de woorden « ingevolge de werkorganisatie » toe te voegen in het eerste lid van dit artikel tussen de woorden « ... kan zijn » en « dient... ».

Een van de vorige sprekers vindt dat daardoor niets wordt toegevoegd. Het is steeds ten gevolge van de werkorganisatie dat een werknemer geen gebruik kan maken van het openbaar vervoer.

Een lid stelt nog voor de woorden « tenzij een bedrijfsakkoord anders bepaalt » toe te voegen aan het eerste lid. In dat bedrijfsakkoord kan worden bepaald welke vergoeding aan een werknemer moet worden betaald die geen gebruik kan maken van het openbaar vervoer of van het door de werkgever georganiseerd vervoer.

De indiener van het voorstel stelt vervolgens bij amendement voor paragraaf 1 van dit artikel te vervangen als volgt:

*« § 1. Wanneer om redenen van werkorganisatie in een ploegenstelsel de werknemer over geen vervoer meer kan beschikken en meer dan twaalf uur van huis weg is, dient de werkgever voor vervoer te zorgen. »*

Op de vraag van een lid preciseert de indiener nog dat de werkgever voor vervoer moet zorgen wanneer hij een werknemer-ploegenarbeider verplicht op zijn post te blijven en wanneer deze laatste niet meer naar huis kan terugkeren. Bovendien moet hij meer dan twaalf uur van huis zijn. Deze tekst betekent een aanzienlijke afzwakking van het oorspronkelijke voorstel.

Een lid is van mening dat deze bepaling die wellicht goed bedoeld is, tot misbruiken zal leiden. Hij verwijst naar de regeling van de kredieturen.

Het voorstel zal alleszins bijkomende lasten oplegen aan de werkgevers.

Een ander lid vindt dat de voorgestelde tekst enerzijds te ruim en anderzijds te eng is. Hij is te eng voor een aantal bedrijven die zelf een regeling hebben ingevoerd. Hij is te ruim voor met name de welzijns-

sables du transport des travailleurs. L'article doit d'ailleurs être interprété largement; le « transport » peut aussi consister en une indemnité kilométrique.

L'auteur concède que cet article peut bel et bien susciter des problèmes à certaines entreprises.

Il ressort de la pratique que bien des entreprises, notamment dans le secteur chimique, où le travail par équipes successives est pour ainsi dire la règle, organisent elles-mêmes le transport ou versent une indemnité aux travailleurs qui utilisent leur propre voiture.

Pour tenir compte de certaines objections à l'encontre de cet article, l'auteur propose d'ajouter, au premier alinéa, les mots « en raison de l'organisation du travail » entre les mots « raisonnable » et « l'employeur ».

L'un des intervenants précédents estime que cela n'ajoute rien. Lorsqu'un travailleur ne peut pas utiliser les transports publics, c'est toujours en raison de l'organisation du travail.

Un autre membre encore propose d'ajouter au premier alinéa les mots « sauf dispositions contraires d'un accord d'entreprise ». Cet accord d'entreprise peut fixer l'indemnité qui doit être versée à un travailleur qui ne peut pas utiliser les transports publics ni ceux organisés par l'employeur.

L'auteur de la proposition propose ensuite, par voie d'amendement, de remplacer le § 1<sup>er</sup> de cet article par ce qui suit:

*« § 1<sup>er</sup>. Si, pour des raisons liées à l'organisation du travail par équipes, le travailleur ne peut plus disposer de moyen de transport et que son absence du foyer dépasse douze heures, l'employeur est tenu de lui assurer le transport. »*

En réponse à la question d'un membre, l'auteur précise que l'employeur doit se charger du transport lorsqu'il oblige un travailleur par équipes successives à rester à son poste et que ce dernier ne peut plus regagner son domicile. Il faut, en outre, que le travailleur soit absent de son foyer pendant plus de douze heures. Ce texte est beaucoup plus édulcoré que le texte original de la proposition.

Un membre estime que cette disposition, qui procède sans doute de bonnes intentions, peut entraîner des abus. Il fait référence au régime des crédits d'heures.

La proposition entraînera en tout cas des charges supplémentaires pour les employeurs.

Un autre membre estime que le texte proposé est à la fois trop large et trop restrictif. Il est trop restrictif pour une série d'entreprises qui ont pris elles-mêmes des mesures en matière de transport de leur personnel.

sector. Het valt te vrezen dat de bijkomende kosten waartoe dit artikel aanleiding kan geven, niet in de verpleegdagprijs zullen worden opgenomen.

Het lid merkt voorts op dat bepaalde bedrijven een vergoeding uitkeren aan degenen die zelf voor transport zorgen. Daarover zegt het voorstel niets.

De auteur verwijst naar § 2. Waar er een regeling is, kan ze niet door § 2 worden afgeschaft.

Een ander lid vraagt op zijn beurt aandacht voor de zogenaamde « zachte sector » die de transportkosten niet in de kostprijs kan verrekenen. Hij geeft toe dat het amendement een goede poging is om aan de zorg die hij reeds meermaals tot uiting heeft gebracht, tegemoet te komen.

Volgens nog een ander lid is het zo dat een aantal dwingende bepalingen van de arbeidswet niet worden toegepast door de welzijnssector. Dat is nog geen reden om die bepalingen op die sector niet toepasselijk te verklaren. Zij worden best behouden teneinde als drukkingsmiddel te dienen.

Hetzelfde lid constateert vervolgens dat in het amendement het woord « openbaar » niet meer voorkomt. Hij wenst dat woord te handhaven en te stellen dat « wanneer de werknemer, om redenen van werkorganisatie over geen openbaar vervoer meer kan beschikken... ».

De auteur merkt hierbij op dat de realiteit zo is dat de werknemers onderling afspraken maken voor het vervoer naar het werk en terug. Wanneer van een groep van drie of vier werknemers, een lid op zijn post moet blijven, dient de werkgever voor het vervoer te zorgen.

Tenslotte wordt nog een amendement ingediend dat tot doel heeft dit artikel te doen vervallen.

#### Verantwoording

*Dit artikel is in de praktijk overbodig, omdat voersfaciliteiten ofwel door de werkgever worden toegekend, ofwel verzekerd door de werknemers die hun eigen vervoermiddelen aanwenden.*

*Bovendien zij opgemerkt dat naast de terugbetaling van de reiskosten, die voor alle werknemers geldt, de hoge ploegenpremies voor nachtarbeid zijdelings de reiskosten dekken die eventueel specifiek voor deze werknemers zouden gelden.*

Het artikel, zoals geamendeerd door de indiener, wordt aangenomen bij eenparigheid van de 13 aanwezige leden, hetgeen de verwerping inhoudt van het amendement tot schrapping van dit artikel.

Il est trop large, notamment, pour le secteur de l'aide sociale. Il est à craindre que les charges supplémentaires auxquelles cet article pourra donner lieu ne soient pas intégrées dans le prix de la journée d'entretien.

L'intervenant observe ensuite que certaines entreprises versent une indemnité aux travailleurs qui assurent eux-mêmes leur transport. La proposition ne dit rien à ce sujet.

L'auteur renvoie au § 2. Là où des mesures en la matière existent, elles ne peuvent pas être supprimées par le § 2.

Un autre membre attire quant à lui l'attention sur le secteur de l'aide aux personnes, qui ne peut pas intégrer les frais de transport dans son prix de revient. Il concède que l'amendement constitue une bonne tentative de répondre aux préoccupations qu'il a déjà exprimées plusieurs fois.

Un autre membre encore estime que, dans la situation présente, une série de dispositions impérieuses de la loi sur le travail ne sont pas appliquées dans le secteur de l'aide sociale. Ce n'est pas là une raison de ne pas rendre ces dispositions applicables audit secteur. Il convient de les maintenir pour qu'elles puissent servir de moyen de pression.

Le même membre constate ensuite que le mot « public » ne figure plus dans l'amendement. Il souhaite que ce mot soit maintenu et que l'on écrive: « Si, pour des raisons liées à l'organisation du travail, le travailleur ne peut plus disposer de moyens de transport public... »

L'auteur remarque à ce propos qu'en réalité, les travailleurs s'arrangent pour le transport de leur domicile à leur lieu de travail et inversement. Lorsqu'un membre d'une équipe de trois ou quatre travailleurs doit rester à son poste, il convient que l'employeur assure le transport.

Finalement, un amendement est déposé, qui vise à supprimer cet article.

#### Justification

*Cet article est superflu; dans la pratique, des facilités de transport sont ou bien accordées par l'employeur ou bien assurées par les travailleurs qui utilisent leurs propres moyens de transport.*

*Il faut d'ailleurs remarquer que, outre le remboursement des frais de transport, applicables à tous les travailleurs, les primes d'équipes élevées pour le travail de nuit couvrent indirectement les coûts de transport éventuellement spécifiques à ces travailleurs.*

L'article, ainsi amendé par l'auteur, est adopté à l'unanimité des 13 membres présents, ce qui implique le rejet de l'amendement visant à le supprimer.

## Artikel 9

Dit artikel wordt teruggenomen.

## Artikel 10

In dit artikel wordt de verwijzing naar artikel 9, § 2, geschrapt.

Het artikel wordt, met die wijziging, aangenomen bij eenparigheid van de 13 aanwezige leden.

## Artikel 11

Een lid deelt de zorg van de auteurs van het voorstel om het probleem van de ploegenarbeid te laten bestuderen. De vraag rijst evenwel of daartoe bij wet een verplichting moet worden opgelegd aan de Nationale Arbeidsraad. Bij die instelling zijn een aantal commissies werkzaam die te allen tijde beroep kunnen doen op deskundigen.

De indiener repliceert hierop dat niets nieuws in het leven wordt geroepen. Het artikel wil alleen mogelijk maken dat een bestaande commissie wordt uitgebreid met experts.

Volgens een ander lid is dit artikel zinvol, gelet op het belang van de ploegenarbeid. Het is goed te stellen dat ploegenarbeid tot de bevoegdheid van de Nationale Arbeidsraad behoort en dat de Nationale Arbeidsraad wordt aangemoedigd zich daarmee in te laten.

Het lid stelt wel voor aan de Nationale Arbeidsraad de vrijheid te laten om de voorgestelde commissie samen te stellen. De tekst zou derhalve kunnen worden vereenvoudigd. Alleszins het laatste lid van § 1 zou moeten wegvallen. In het licht hiervan zou ook § 2 van het artikel nader moeten worden bekeken.

De indiener merkt op dat de Nationale Arbeidsraad het tot nog toe niet nodig heeft geacht een bijzondere commissie voor de ploegenarbeid op te richten.

De indiener hoopt dat via de voorgestelde commissie, meer aandacht zal worden besteed aan het aspect « humanisering » van de ploegenarbeid en niet alleen aan het aspect « bijkomende bezoldiging ».

Twee leden dienen het volgende amendement in:

*« Dit artikel te doen vervallen. »*

## Verantwoording

*De Nationale Arbeidsraad zelf was eenparig van oordeel dat hij niet akkoord kon gaan met het instellen bij wet van een bijzondere commissie, waarbij de*

## Article 9

Cet article est retiré.

## Article 10

A cet article, la référence à l'article 9, § 2, est supprimée.

Cet article ainsi modifié est adopté à l'unanimité des 13 membres présents.

## Article 11

Un membre dit partager le souci des auteurs de la proposition de faire étudier le problème du travail par équipes successives. La question se pose toutefois de savoir s'il faut imposer cette obligation par la loi au Conseil national du travail. Au sein de cette institution fonctionnent une série de commissions qui peuvent faire appel en tout temps à des experts.

A quoi l'auteur de la proposition répond que rien de nouveau n'est créé. L'article en question vise seulement à ce que l'on puisse élargir une commission existante en y adjoignant des experts.

Un autre membre estime que cet article est pertinent, compte tenu de l'importance du travail par équipes successives. Il est bon d'affirmer que le travail par postes relève de la compétence du Conseil national du travail et que celui-ci soit encouragé à s'occuper de ce type de travail.

L'intervenant propose toutefois que toute liberté soit laissée au Conseil national du travail pour ce qui est de la composition de la commission en question. On pourrait dès lors simplifier le texte. Il faudrait en tout cas supprimer le dernier alinéa du § 1<sup>er</sup> et, en fonction de cela, examiner de plus près le § 2 de cet article.

L'auteur observe que le Conseil national du Travail n'a pas jugé utile jusqu'à présent de créer une commission spéciale pour le travail par équipes successives.

L'auteur espère que lorsqu'aura été mise en place la commission proposée, l'on consacrera plus d'attention à l'aspect « humanisation » du travail par équipes successives au lieu de s'intéresser uniquement à l'aspect « rémunération supplémentaire ».

Deux commissaires déposent l'amendement suivant:

*« Supprimer cet article. »*

## Justification

*Le Conseil national du travail lui-même a estimé unanimement ne pouvoir marquer son accord sur l'institution par la loi d'une commission spéciale, en*

*raad opmerkte dat hij over een algemene raadgevende bevoegdheid in sociale aangelegenheden beschikt en dat hij bovendien op eigen initiatief in zijn schoot een commissie kan instellen waarbij hij de experts kan betrekken die hij nodig acht.*

Het artikel wordt in stemming gebracht en aangenomen bij eenparigheid van de 13 aanwezige leden.

#### Artikelen 12 tot 18

Er wordt een amendement ingediend dat strekt om die artikelen te doen vervallen.

#### Verantwoording

*Na de vaststelling dat de bepalingen van de artikelen 3, 8 en 9 overbodig of ongepast zijn, zijn bijzondere controlemaatregelen en sancties in die aangelegenheid nutteloos.*

Die artikelen worden in stemming gebracht en aangenomen bij eenparigheid van de 13 aanwezige leden.

#### Artikelen 19 tot 21

Die artikelen worden zonder verdere opmerkingen aangenomen bij eenparigheid van de 13 aanwezige leden.

Het geamendeerde voorstel van wet wordt aangenomen met dezelfde eenparigheid.

Dit verslag is goedgekeurd met 13 stemmen bij 3 onthoudingen.

*De Rapporteur,*  
M. SCHOETERS.

*De Voorzitter,*  
I. EGELMEERS.

*faisant observer qu'il dispose d'une compétence consultative générale en matière sociale et qu'il peut d'autre part créer d'initiative une commission en son sein, à laquelle il peut associer les experts qu'il juge utiles.*

L'article est mis aux voix et adopté à l'unanimité des 13 membres présents.

#### Articles 12 à 18

Un amendement est déposé visant à supprimer ces articles.

#### Justification

*Ayant constaté que les dispositions prévues aux articles 3, 8 et 9 sont superflues ou inopportunes, des dispositions spécifiques de surveillance et de sanction sont inutiles en la matière.*

Ces articles sont mis aux voix et adoptés à l'unanimité des 13 membres présents.

#### Articles 19 à 21

Ces articles ne font l'objet d'aucune observation. Ils sont adoptés à l'unanimité des 13 membres présents.

La proposition de loi amendée a été adoptée à la même unanimité.

Le présent rapport a été approuvé par 13 voix et 3 abstentions.

*Le Rapporteur,*  
M. SCHOETERS.

*Le Président,*  
I. EGELMEERS.

## TEKST AANGENOMEN DOOR DE COMMISSIE

## Artikel 1

§ 1. Deze wet is van toepassing op de werknemers en de werkgevers.

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met:

1° werknemers: de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;

2° werkgevers: de personen die de onder 1 bedoelde personen tewerkstellen.

§ 2. Deze wet is niet van toepassing op:

1° de personen tewerkgesteld door het Rijk, de Gemeenschappen, de Gewesten, het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest, de provincies, de gemeenten, de openbare instellingen die eronder ressorteren en de instellingen van openbaar nut, behoudens indien zij tewerkgesteld zijn door instellingen die een industriële of commerciële activiteit uitoefenen of door instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen;

2° de werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders;

3° de personen die werkzaam zijn in een familieonderneming waar gewoonlijk alleen bloedverwanten, aanverwanten of pleegkinderen arbeid verrichten onder het uitsluitend gezag van de vader, de moeder of de voogd;

4° de personen tewerkgesteld in een foeronderneming;

5° het varend personeel van de visserijbedrijven en van de koopvaardij en het varend personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer in de lucht;

6° de artsen, veeartsen, tandartsen en studenten-stagiairs die zich voorbereiden op de uitoefening van die beroepen;

7° de werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst voor dienstboden;

8° de handelsvertegenwoordigers.

§ 3. De Koning kan de bepalingen van deze wet eveneens van toepassing verklaren op de personen tewerkgesteld door de publiekrechtelijke instellingen of diensten bedoeld in § 2, 1° van dit artikel.

## Art. 2

Onder ploegenarbeid wordt verstaan de arbeid waarbij de ene werknemer de andere opvolgt op een arbeidspost, onverschillig of er al dan niet een rota-

## TEXTE ADOPTE PAR LA COMMISSION

Article 1<sup>er</sup>

§ 1<sup>er</sup>. La présente loi s'applique aux travailleurs et aux employeurs.

Pour l'application de la présente loi, sont assimilées:

1° aux travailleurs: les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne;

2° aux employeurs: les personnes qui occupent les personnes visées au point 1.

§ 2. La présente loi n'est pas applicable:

1° aux personnes occupées par l'Etat, les Communautés, les Régions, la Région de Bruxelles-Capitale, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public, sauf si elles sont occupées par des établissements exerçant une activité industrielle ou commerciale ou par des établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène;

2° aux travailleurs liés par un contrat de travail à domicile;

3° aux personnes occupées dans une entreprise familiale où ne travaillent habituellement que des parents, des alliés ou des pupilles, sous l'autorité exclusive du père, de la mère ou du tuteur;

4° aux personnes occupées dans une entreprise foraine;

5° au personnel navigant des entreprises de pêche et de la marine marchande et au personnel navigant occupé à des travaux de transport par air;

6° aux médecins, médecins vétérinaires, dentistes et étudiants stagiaires se préparant à l'exercice de ces professions;

7° aux travailleurs liés par un contrat de travail domestique;

8° aux représentants de commerce.

§ 3. Le Roi peut rendre les dispositions de la présente loi également applicables aux personnes occupées par des établissements ou services publics visés au § 2, 1° de cet article.

## Art. 2

Par travail par équipes successives, on entend le travail dans lequel un travailleur succède à un autre à un poste déterminé, que l'on applique ou non un système

tiesysteem wordt toegepast, alsmede elk soortgelijk arbeidsstelsel dat door het paritair comité als ploegenarbeid wordt omschreven.

### Art. 3

§ 1. Ploegenarbeid als omschreven in deze wet kan door de werkgever slechts worden ingevoerd op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst op het vlak van de onderneming gesloten volgens de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Voorafgaand wordt het advies van de ondernemingsraad en van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen ingewonnen. Dit advies wordt aan de vakbondsafvaardiging medegedeeld.

Is er geen vakbondsafvaardiging, dan wordt de ploegenarbeid slechts ingevoerd met instemming van de werknemers.

§ 2. Komt geen overeenkomst als bedoeld in § 1 tot stand, dan wordt het verzoek tot invoering van ploegenarbeid door de meest gerede partij overgelegd aan het bevoegd paritair comité dat ter zake beslist binnen een termijn van twee maanden.

§ 3. De werkgever dient zijn verzoek tot invoering van een stelsel van ploegenarbeid te motiveren. Daartoe verstrekt hij dezelfde informatie als die welke hij aan de ondernemingsraad moet overleggen.

De Koning kan bepalen welke aanvullende informatie de werkgever met het oog op de bespreking van de invoering van ploegenarbeid dient te verstrekken.

§ 4. De bepalingen van dit artikel zijn niet van toepassing:

1° bij het uitvoeren van werkzaamheden die wegens hun aard niet onderbroken kunnen worden of die noodzakelijk zijn om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;

2° voor de ondernemingen waarin, bij de inwerkingtreding van deze wet, effectief in ploegen gewerkt wordt; nochtans dienen de bepalingen van de §§ 1 en 2 eveneens op deze ondernemingen te worden toegepast:

a) indien een stelsel waarin gewerkt wordt met minstens twee ploegen, omgevormd wordt tot een stelsel waarin met meer ploegen gewerkt wordt dan vroeger;

b) indien ploegenarbeid ingevoerd wordt in een afdeling waarin of voor werkzaamheden en groepen werknemers waarvoor bij de inwerkingtreding van deze wet, een dergelijke arbeidsreging niet gold.

de roulement, de même que tout régime de travail similaire que la commission paritaire définit comme étant un travail par équipes successives.

### Art. 3

§ 1<sup>er</sup>. Un régime de travail par équipes successives, au sens de la présente loi, ne peut être instauré par l'employeur que sur la base d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

L'avis du conseil d'entreprise et du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail est préalablement demandé. Cet avis est communiqué à la délégation syndicale.

En l'absence d'une délégation syndicale, le régime de travail par équipes successives ne peut être instauré que moyennant l'accord des travailleurs.

§ 2. A défaut de convention au sens du § 1<sup>er</sup>, la demande d'instauration d'un régime de travail par équipes successives est introduite par la partie la plus diligente auprès de la commission paritaire, qui décide en la matière dans un délai de deux mois.

§ 3. L'employeur est tenu de motiver sa demande d'instauration d'un régime de travail par équipes successives. A cet effet, il fournit les mêmes renseignements que ceux qu'il doit transmettre au conseil d'entreprise.

Le Roi peut déterminer quelles informations supplémentaires doivent être fournies par l'employeur en vue de la discussion sur l'instauration d'un régime de travail par équipes successives.

§ 4. Les dispositions du présent article ne sont pas applicables:

1° en cas d'exécution de travaux qui, en raison de leur nature, ne peuvent être interrompus ou qui sont nécessaires pour faire face à un accident survenu ou risquant de survenir;

2° aux entreprises qui, à l'entrée en vigueur de la présente loi, pratiquent effectivement le travail par équipes; toutefois, les dispositions des §§ 1<sup>er</sup> et 2 sont également applicables à ces entreprises:

a) lorsqu'un régime fonctionnant au moins avec deux équipes est transformé en un régime fonctionnant avec un plus grand nombre d'équipes que précédemment;

b) lorsque le travail par équipes successives est instauré dans un département pour des activités ou pour des groupes de travailleurs qui n'étaient pas soumis à un tel régime de travail à la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

§ 5. De bepalingen van deze wet doen geen afbreuk aan de collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten volgens de bepalingen van de artikelen 2, 5, 6 en 7 van de wet van 17 maart 1987 met betrekking tot de nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen.

#### Art. 4

§ 1. De werknemer kan niet worden verplicht werk te aanvaarden:

1<sup>o</sup> in de nachtploeg: de nachtploeg is de ploeg met een arbeidsduur die in hoofdzaak tussen 20 uur en 6 uur ligt.

2<sup>o</sup> in ploegen, indien hij daartegen gezondheidsredenen of ernstige familiale bezwaren kan doen gelden of indien daardoor zijn persoonlijke ontplooiing, door de mogelijkheden van permanente vorming, wordt afgeremd.

§ 2. De werknemer die in ploegen werkt, moet op zijn verzoek bij voorrang een andere vacant geworden betrekking, waarvoor hij in aanmerking kan komen, verkrijgen, in zoverre hij aan de vereiste kwalificaties voldoet en hij beantwoordt aan de in § 1, punt 2<sup>o</sup>, vastgestelde voorwaarden.

#### Art. 5

De werkgever mag geen enkele handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking van de werknemer die tegen ploegenarbeid bezwaren oppert bedoeld in artikel 4, behalve om redenen die hieraan vreemd zijn.

De werkgever dient te bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn.

Zo de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet vreemd is aan de bezwaren die geopperd werden door de werknemer tegen ploegenarbeid, moet de werkgever hem een vergoeding betalen die gelijk is aan die bepaald in artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, onverminderd de vergoedingen verschuldigd krachtens de artikelen 39 en 40 van dezelfde wet.

Deze vergoeding kan niet samen genoten worden met de vergoeding bedoeld in artikel 21, § 7, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven of artikel 1*bis*, § 7 van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen.

§ 5. Les dispositions de la présente loi ne portent pas préjudice aux conventions collectives de travail conclues conformément aux dispositions des articles 2, 5, 6 et 7 de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.

#### Art. 4

§ 1<sup>er</sup>. Le travailleur ne peut être obligé d'accepter de travailler:

1<sup>o</sup> dans l'équipe de nuit; l'équipe de nuit est celle dont le temps de travail se situe principalement entre 20 heures et 6 heures;

2<sup>o</sup> par équipes, s'il peut objecter des raisons de santé ou de sérieux inconvénients d'ordre familial ou si ce régime est de nature à entraver l'épanouissement personnel que pouvait lui offrir la formation permanente.

§ 2. Le travailleur occupé en équipes doit obtenir, par priorité, à sa demande, un autre emploi vacant auquel il peut être proposé, pour autant qu'il satisfait aux qualifications requises et qu'il répond aux conditions fixées au § 1<sup>er</sup>, point 2<sup>o</sup>.

#### Art. 5

L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail du travailleur qui fait valoir contre le régime de travail par équipes successives les objections visées à l'article 4, sauf pour des motifs étrangers à celles-ci.

La charge de la preuve des motifs du licenciement incombe à l'employeur.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement n'est pas étranger aux objections formulées par le travailleur contre le travail en équipes, l'employeur sera tenu de payer une indemnité d'un montant égal à celui prévu à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sans préjudice des indemnités dues en vertu des articles 39 et 40 de la même loi.

Cette indemnité ne peut être cumulée avec celles prévues à l'article 21, § 7, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et à l'article 1<sup>er bis, § 7, de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail.</sup>

## Art. 6

De werknemers die ploegenarbeid verrichten, mogen geen overuren verrichten om het hoofd te bieden aan een buitengewone vermeerdering van het werk als bedoeld in artikel 25 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

## Art. 7

Aan de werknemers die ploegenarbeid verrichten dienen minstens dezelfde hygiënische, geneeskundige en sociale voorzieningen gewaarborgd te worden als die welke de werknemers die niet in ploegen werken (dagtaak), genieten.

## Art. 8

§ 1. Wanneer om redenen van werkorganisatie in een ploegenstelsel de werknemer over geen vervoer meer kan beschikken en meer dan 12 uur van huis weg is, dient de werkgever voor vervoer te zorgen.

§ 2. Voor de toepassing van § 1 wordt overleg gepleegd met de vakbondsafvaardiging of, indien deze niet bestaat in de onderneming, met de werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert.

## Art. 9

Wat de publiekrechtelijke instellingen of diensten betreft bedoeld in artikel 1, § 2, 1<sup>o</sup>, wordt voor de toepassing van de artikelen 3, § 1, en 8, § 2, de vakbondsafvaardiging vervangen door de vakorganisaties uit de openbare sector die aangesloten zijn bij de interprofessionele organisaties van werknemers bepaald in artikel 3, eerste lid, 1, van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, voor zover er geen eigen paritaire comités reeds functioneren.

## Art. 10

§ 1. Bij de Nationale Arbeidsraad wordt een Commissie voor ploegenarbeid ingesteld.

De Commissie is samengesteld uit vertegenwoordigers van de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, uit arbeidsgeneesheren, aangewezen door elk van de universitaire faculteiten voor geneeskunde en uit technici voorgedragen door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

De Commissie is bevoegd voor alles wat met ploegenarbeid te maken heeft.

## Art. 6

Les travailleurs soumis au régime de travail par équipes successives ne peuvent prester des heures supplémentaires pour faire face à un surcroît extraordinaire de travail, au sens de l'article 25 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

## Art. 7

Les travailleurs soumis au régime de travail par équipes successives ont droit au moins aux mêmes prestations médicales, sociales et d'hygiène que celles dont bénéficient les autres travailleurs (qui ne sont occupés que la journée).

## Art. 8

§ 1<sup>er</sup>. Si, pour des raisons liées à l'organisation du travail par équipes, le travailleur ne peut plus disposer de moyen de transport et que son absence du foyer dépasse 12 heures, l'employeur et tenu de lui assurer le transport.

§ 2. Pour l'application du § 1<sup>er</sup>, il y aura concertation avec la délégation syndicale ou, s'il n'y en a pas dans l'entreprise, avec les organisations de travailleurs représentées à la commission paritaire dont elle relève.

## Art. 9

En ce qui concerne les établissements ou services publics visés à l'article 1<sup>er</sup>, § 2, 1<sup>o</sup>, la délégation syndicale est, pour l'application des articles 3, § 1<sup>er</sup>, et 8, § 2, remplacée par les organisations syndicales du secteur public affiliées aux organisations interprofessionnelles de travailleurs visées à l'article 3, alinéa premier, 1, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, pour autant que ne fonctionnent pas encore de commissions paritaires propres.

## Art. 10

§ 1<sup>er</sup>. Une Commission du travail par équipes successives est instituée au Conseil national du travail.

Cette Commission se compose de délégués des organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, de médecins du travail désignés par chacune des facultés universitaires de médecine et de techniciens présentés par le Ministre de l'Emploi et du Travail.

La Commission est compétente pour toutes matières ayant trait au travail par équipes successives.

De uitvoerings- en de werkingsmodaliteiten van deze paragraaf worden door de Koning bepaald.

§ 2. Wat de publiekrechtelijke instellingen of diensten betreft, wordt een Commissie voor ploegenarbeid ingesteld waarvan de samenstelling en de werkingsmodaliteiten door de Koning bepaald worden.

#### Art. 11

Onverminderd de plichten van de officieren van de gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren en beampten toezicht op de naleving van deze wet en van de regelingen getroffen ter uitvoering van de artikelen 3 en 8.

#### Art. 12

De ambtenaren en beampten bedoeld in artikel 11, mogen bij de uitoefening van hun opdracht:

1) op elk uur van de dag of van de nacht, zonder voorafgaande verwittiging, vrij binnengaan in alle inrichtingen, gedeelten van inrichtingen, lokalen of werkplaatsen waar personen tewerkgesteld zijn die onder de bepalingen van deze wet vallen. Tot de bewoonde vertrekken hebben zij slechts toegang met voorafgaande toestemming van de politierechter;

2) elk onderzoek en elke controle instellen, alsmede alle inlichtingen inwinnen die zij nodig achten om zich te vergewissen dat de bepalingen van de wet of de bepalingen ter uitvoering van de wet nageleefd worden, inzonderheid:

a) hetzij alleen, hetzij samen met de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers alsook met de leden van de vakbondsafvaardiging, de werknemers van de onderneming ondervragen over alle feiten die nuttig zijn voor het uitoefenen van het toezicht;

b) zich alle boeken, registers en documenten doen overleggen die nuttig kunnen zijn voor de uitoefening van het toezicht; afschriften ervan nemen of uittreksels ervan opmaken.

#### Art. 13

De in artikel 11 bedoelde ambtenaren en beampten hebben het recht waarschuwingen te geven bij overtreding van de bepalingen van de wet of ter uitvoering ervan, en voor de overtreder een termijn voor te schrijven om dat in orde te brengen; zij kunnen processen-verbaal opstellen die bewijskracht hebben tot bewijs van het tegendeel.

Op straffe van nietigheid moet aan de overtreder, binnen zeven dagen na de vaststelling der overtreding van een afschrift van het proces-verbaal kennis worden gegeven.

Les modalités d'exécution et de fonctionnement relatives au présent paragraphe seront arrêtées par le Roi.

§ 2. Pour les établissements ou services publics, il est institué une Commission du travail par équipes successives, dont la composition et les modalités de fonctionnement seront déterminées par le Roi.

#### Art. 11

Sans préjudice des devoirs incombant aux officiers de police judiciaire, les fonctionnaires et agents désignés par le Roi surveillent l'exécution de la présente loi et des réglementations prises en exécution des articles 3 et 8.

#### Art. 12

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 11 peuvent, dans l'exercice de leur mission:

1) pénétrer librement, à toute heure du jour ou de la nuit, sans avertissement préalable dans tous les établissements, parties d'établissements, locaux ou autres lieux de travail où sont occupées des personnes soumises aux dispositions de la présente loi. Ils ne peuvent pénétrer dans les locaux habités qu'avec l'autorisation préalable du juge du tribunal de police;

2) procéder à tous examens, contrôles et enquêtes, et recueillir toutes informations qu'ils estiment nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales et réglementaires sont effectivement observées, et notamment:

a) interroger, soit seuls, soit ensemble, l'employeur, ses préposés ou mandataires ainsi que les membres de la délégation syndicale et les travailleurs de l'entreprise sur tous faits dont la connaissance est utile à l'exercice de la surveillance;

b) se faire produire tous livres, registres et documents dont la connaissance peut être utile à l'exercice de la surveillance; en établir des copies ou extraits.

#### Art. 13

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 11 ont le droit de donner des avertissements en cas d'infraction aux dispositions de la présente loi ou de ses arrêtés d'exécution et de fixer au contrevenant un délai destiné à lui permettre de se mettre en règle; ils peuvent dresser des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

Une copie du procès-verbal doit, à peine de nullité, être notifiée au contrevenant dans les sept jours de la constatation de l'infraction.

## Art. 14

De in artikel 11 bedoelde ambtenaren en beambten kunnen voor de uitoefening van hun opdracht de bijstand van de gemeentepolitie en van de rijkswacht vorderen.

## Art. 15

Onverminderd de toepassing van de artikelen 269 tot 274 van het Strafwetboek worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot één maand en met geldboete van 26 tot 500 frank of met één van die straffen alleen:

1) de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers die de bepalingen van de artikelen 3, 6, 7 en 8 van deze wet of de regelingen ter uitvoering van de artikelen 3 en 8 overtreden;

2) de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers en de werknemers die het toezicht, geregeld door deze wet, verhinderd hebben.

## Art. 16

Bij herhaling binnen het jaar na een veroordeling kan de straf het dubbele van het maximum bedragen.

## Art. 17

De werkgever is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboeten waartoe zijn aangestelden of lasthebbers veroordeeld zijn; hij kan de door hen betaalde bedragen op zijn lasthebbers of aangestelden niet verhalen.

## Art. 18

Alle bepalingen van Boek I van het Strafwetboek, met uitzondering van Hoofdstuk V, zijn toepasselijk op de misdrijven in deze wet bepaald.

## Art. 19

De publieke rechtsvordering wegens overtreding van de bepalingen van deze wet en van de ter uitvoering ervan vastgelegde regelen, verjaart door verloop van drie jaren na het feit waaruit de vordering is ontstaan.

## Art. 20

Deze wet treedt in werking de eerste dag van de zevende maand die volgt op de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

## Art. 14

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 11 peuvent, dans l'exercice de leurs fonctions, requérir l'assistance de la police communale et de la gendarmerie.

## Art. 15

Sans préjudice des articles 269 à 274 du Code pénal, sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 26 à 500 francs ou d'une de ces peines seulement:

1) l'employeur, ses préposés ou mandataires qui contreviendraient aux dispositions des articles 3, 6, 7 et 8 de la présente loi, ou des réglementations prises en exécution des articles 3 et 8;

2) l'employeur, ses préposés ou mandataires et les travailleurs qui auraient fait obstacle à l'exercice de la surveillance prévue par la présente loi.

## Art. 16

En cas de récidive dans l'année qui suit une condamnation, la peine peut être portée au double du maximum.

## Art. 17

L'employeur est civilement responsable du paiement des amendes auxquels ses préposés ou mandataires ont été condamnés; il ne peut recouvrer sur ses mandataires ou préposés les montants qu'ils ont payés.

## Art. 18

Toutes les dispositions du Livre I<sup>er</sup> du Code pénal, le Chapitre V excepté, sont applicables aux infractions prévues dans la présente loi.

## Art. 19

L'action publique intentée pour infraction aux dispositions de la présente loi et des réglementations prises en exécution de celle-ci se prescrit par trois ans à compter du fait qui a donné naissance à l'action.

## Art. 20

La présente loi entre en vigueur le premier jour du septième mois qui suit sa publication au *Moniteur belge*.

BIJLAGE

---

ANNEXE

## Bepalingen inzake ploegenarbeid in de bestaande Belgische reglementering

| Westvoorstel nr. 151                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Arbeidswet van 16 maart 1971                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Wet van 17 maart 1987 (C.A.O. nr. 42)<br>Nieuwe arbeidsregelingen                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1. Ploegenarbeid en continu-arbeid om technische redenen</p> <p>1° Continu-arbeid om technische redenen.</p> <p>Het voorstel is niet van toepassing: zie dan ook de tweede of de derde kolom (arbeidswet of nieuwe arbeidsregelingen).</p> <p>2° Ploegenarbeid.</p> <p>Er worden twee hypothesen overwogen:</p> <p>(1) het paritair comité geeft een algemene toelating (die voor alle ondernemingen geldt): het invoeren van een ploegenregeling kan in een onderneming pas na de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement (kolom arbeidswet) of na een andere procedure die door het paritair comité werd geregeld (in het kader van de nieuwe arbeidsregelingen: kolom 3);</p> <p>(2) het paritair comité geeft een speciale toelating: het paritair comité geeft voorafgaandelijk zijn akkoord na advies van de vakbondsafvaardiging; eens dit akkoord verkregen, moet de onderneming de gewone procedure tot wijziging van het arbeidsreglement volgen (is er een ondernemingsraad, dan is de raad hiervoor bevoegd).</p> <p>2. Nachtarbeid</p> <p>Eerste etappe: nachtarbeid moet voor eerst mogelijk zijn (de arbeidswet voor de mannen, een koninklijk besluit voor vrouwen).</p> <p>Tweede etappe: cf. de twee hypothesen van punt 1, 2°.</p> <p>Derde etappe: wijziging van het arbeidsreglement.</p> | <p>1. Ploegenarbeid en continu-arbeid om technische redenen</p> <p>Op ondernemingsvlak:</p> <p>De regeling wordt ingevoerd via een wijziging van het arbeidsreglement:</p> <p>— na een beslissing van de ondernemingsraad;</p> <p>— bij ontstentenis van een ondernemingsraad, na raadpleging van de werknemers.</p> <p>In geval van onenigheid binnen de ondernemingsraad of tussen de werkgever en de werknemers, komt de inspectie van de sociale wetten in beide gevallen tussen als bemiddelaar. Mislukt de verzoeningspoging, dan moet het geschil voor het paritair comité worden gebracht.</p> <p>De wijziging van het arbeidsreglement heeft betrekking op de uurroosters.</p> <p>Op sectorieel vlak:</p> <p>Er is geen enkele sectoriële toelating nodig. Het paritair comité beperkt zich over het algemeen tot het regelen van het loon (premies voor ploegenarbeid, voor nachtarbeid of voor onregelmatige prestaties...).</p> <p>2. Nachtarbeid</p> <p>1° Mannen:</p> <p>Nachtarbeid (van 20 u tot 6 u) is maar toegelaten in de gevallen die artikel 37 van de arbeidswet opnoemt.</p> <p>Procedure: cf. de procedure om een regeling van ploegenarbeid of continu-arbeid in de onderneming in te voeren (punt 1).</p> <p>2° Vrouwen:</p> <p>Nachtarbeid is maar toegelaten in de gevallen die bij koninklijk besluit zijn vastgesteld na raadpleging van het paritair comité (de meeste afwijkingen staan in het koninklijk besluit van 24 december 1968).</p> <p>Procedure: cf. de procedure om een regeling van ploegenarbeid of continu-arbeid in de onderneming in te voeren (punt 1).</p> | <p>1. Ploegenarbeid en continu-arbeid en nachtarbeid (voor mannen)</p> <p>Op sectorieel vlak:</p> <p>Een organisatie die lid is van het paritair comité moet het probleem om nieuwe arbeidsregelingen in te voeren, bij dit comité aanhangig maken.</p> <p>Het paritair comité heeft zes maanden om een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten.</p> <p>Op ondernemingsvlak:</p> <p>1° Informatie: de ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging of de werknemers moeten ingelicht worden over de nieuwe arbeidsregeling en over de redenen die het invoeren van de regeling staven.</p> <p>2° Onderhandelingen:</p> <p>— In het kader van een sectoriële overeenkomst: werd er op sectorieel vlak een overeenkomst gesloten, dan zal men in de onderneming moeten onderhandelen binnen het kader en overeenkomstig de bepalingen van deze overeenkomst.</p> <p>— Is er geen sectoriële overeenkomst: werd er binnen zes maanden na de aanhangigmaking bij het paritair comité geen enkele collectieve arbeidsovereenkomst gesloten, dan zijn er twee subsidiaire procedures om op ondernemingsvlak de onderhandelingen aan te vatten:</p> <p>- er is een vakbondsafvaardiging: met alle organisaties die in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn moet er een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten worden;</p> <p>- er is geen vakbondsafvaardiging: het ontwerp moet voor raadpleging aan de werknemers worden voorgelegd en moet vervolgens voor een formele controle aan het paritair comité worden doorgestuurd.</p> <p>In deze subsidiaire onderhandelingsprocedures moeten er een aantal punten aan bod komen (uurroosters, sociaal kader, gevolgen op de werkgelegenheid, evaluatie).</p> |

## Dispositions de la réglementation belge actuelle relatives au travail par équipes successives

| Proposition de loi n° 151                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Loi du 16 mars 1971 sur le travail                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Loi du 17 mars 1987 (C.C.T. n° 42)<br>Nouveaux régimes de travail                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1. Travail en équipes successives et en continu pour des raisons techniques</p> <p>1° Travail en continu pour des raisons techniques.</p> <p>La proposition n'est pas applicable : voir donc la deuxième ou la troisième colonne (loi sur le travail ou nouveaux régimes de travail).</p> <p>2° Travail en équipes successives.</p> <p>Deux hypothèses sont envisagées :</p> <p>(1) la commission paritaire donne une autorisation générale (applicable à toutes les entreprises) : l'introduction du régime en équipes dans une entreprise se fera par la procédure de modification du règlement de travail (colonne loi sur le travail) ou par une autre procédure prévue par la commission paritaire (dans le cadre des nouveaux régimes de travail : colonne 3);</p> <p>(2) la commission paritaire donne une autorisation particulière : la commission paritaire donne son accord préalable après avis de la délégation syndicale; une fois cet accord obtenu, il faudra suivre dans l'entreprise la procédure normale de modification du règlement de travail (donc s'il en y a un, cette compétence appartient au conseil d'entreprise).</p> <p>2. Travail de nuit</p> <p>Première étape : il faut d'abord que le travail de nuit soit autorisé (loi sur le travail pour les hommes, arrêté royal pour les femmes).</p> <p>Deuxième étape : cf. les deux hypothèses évoquées au point 1, 2°.</p> <p>Troisième étape : modification du règlement de travail.</p> | <p>1. Travail en équipes successives et en continu pour raisons techniques</p> <p>Au niveau de l'entreprise :</p> <p>Le régime est introduit par une modification du règlement de travail :</p> <p>— par décision du conseil d'entreprise;</p> <p>— à défaut de conseil d'entreprise, après consultation des travailleurs.</p> <p>Dans les deux cas, en cas de désaccord au sein du conseil d'entreprise ou entre l'employeur et les travailleurs, l'inspection des lois sociales intervient comme conciliateur. Si cette conciliation échoue, le litige est porté devant la commission paritaire.</p> <p>La modification du règlement du travail est axée sur les horaires de travail.</p> <p>Au niveau sectoriel :</p> <p>Aucune autorisation sectorielle. La commission paritaire se limite en général à régler la rémunération (primes d'équipes, primes de nuit, primes pour prestations irrégulières, etc.).</p> <p>2. Travail de nuit</p> <p>1° Hommes :</p> <p>Le travail de nuit (de 20 h à 6 h) n'est autorisé que dans les cas énumérés à l'article 37 de la loi sur le travail.</p> <p>Procédure : cf. la procédure d'introduction d'un régime de travail en équipes successives ou en continu (point 1).</p> <p>2° Femmes :</p> <p>Le travail de nuit n'est autorisé que dans les cas prévus par arrêté royal pris après consultation de la commission paritaire (la plupart des dérogations ont été rassemblées dans l'arrêté royal du 24 décembre 1968).</p> <p>Procédure : cf. la procédure d'introduction d'un régime de travail en équipes successives ou en continu (point 1).</p> | <p>1. Travail en équipes successives et en continu et travail de nuit (hommes)</p> <p>Au niveau du secteur :</p> <p>Une organisation membre de la commission paritaire doit saisir celle-ci du problème de l'introduction de nouveaux régimes de travail.</p> <p>La commission paritaire dispose de six mois pour conclure une convention collective de travail.</p> <p>Au niveau de l'entreprise :</p> <p>1° Information : du conseil d'entreprise, de la délégation syndicale ou des travailleurs sur le nouveau régime de travail et sur les raisons qui justifient son introduction.</p> <p>2° Négociations :</p> <p>— Dans le cadre d'une convention sectorielle : si une convention collective de travail a été conclue au niveau du secteur, il pourra être négocié dans les entreprises selon les règles et dans le cadre fixés par cette convention.</p> <p>— En l'absence de convention sectorielle : si aucune convention n'a pu être conclue dans les six mois qui suivent la saisie de la commission paritaire, la négociation peut être menée au sein des entreprises selon deux procédures subsidiaires :</p> <p>- s'il y a une délégation syndicale : une convention collective de travail doit être conclue avec toutes les organisations représentées au sein de la délégation syndicale;</p> <p>- s'il n'y a pas de délégation syndicale : un projet est soumis à la consultation des travailleurs et ensuite au contrôle formel de la commission paritaire.</p> <p>Cette négociation dans les procédures subsidiaires doit obligatoirement aborder un certain nombre de points (horaires de travail, encadrement social, effets sur l'emploi, évaluation).</p> |

*Sectoren waar de procedure loopt*

- 114 Steenbakkerijen.
- 124 Bouwbedrijf.
- 125/02 Zagerijen.

*Sectoren met procedure zonder resultaat  
Onderhandelingen op ondernemingsvlak staan open*

- 111 Arbeiders metaal.
- 115 Glasbedrijf.
- 116 Arbeiders scheikunde.
- 130 Drukkerij.
- 136 Arbeiders papier en karton.
- 148 Bont en kleinvel (Subcomité voor de pelterijen).
- 149/01 Electriciens.
- 207 Bedienden scheikunde.
- 209 Bedienden metaal.
- 222 Bedienden papier- en karton.
- 224 Bedienden non-ferro metalen.
- 306 Verzekeringswezen.

*Sectoren met een effectieve nieuwe arbeidsregeling ingevolge  
sectoriële C.A.O. (al dan niet verbindend verklaard)*

- 105 Non-ferro metalen — C.A.O. van 30 september 1987.
- 106/03 Vezelcement — C.A.O. van 4 november 1987 — K.B. van 6 mei 1988.
- 110 Wasserijen — (ontwerp-C.A.O.) virtueel akkoord.
- 117 Petroleumnijverheid en -handel — C.A.O. van 30 september 1987.
- 118 Voedingsnijverheid — C.A.O. van 30 maart 1988 — K.B. van 16 januari 1989.
- 126 Stoffering en houtbewerking — C.A.O. van 13 april 1988 — K.B. van 4 oktober 1988.
- 128/02 Schoeiselindustrie — C.A.O. van 22 februari 1988 — K.B. van 23 september 1988.
- 140/04 Goederenvervoer — C.A.O. van 9 december 1988.
- 202 Levensmiddelenbedrijven met talrijke bijhuizen — C.A.O. van 16 november 1988 — K.B. 29 december 1988.
- 211 Bedienden petroleumnijverheid en handel — C.A.O. van 8 december 1987.
- 213 Import-export-buitenlandse handel-maritieme — C.A.O. van 11 januari 1988 — K.B. van 11 juli 1988.
- 218 Aanvullend N.P.C. voor bedienden — C.A.O. van 29 september 1988.
- 220 Bedienden voedingsnijverheid — C.A.O. van 29 maart 1988.
- 301 Havenbedrijf — C.A.O. van 13 juni 1988 — K.B. van 14 oktober 1988.

*Secteurs où la procédure est en cours*

- 114 Briqueteries.
- 124 Construction.
- 125/02 Scieries.

*Secteurs où la procédure s'est terminée sans résultat  
Négociations possibles au niveau de l'entreprise*

- 111 Constructions métalliques (ouvriers).
- 115 Verre.
- 116 Industrie chimique (ouvriers).
- 130 Imprimerie.
- 136 Papier et carton (ouvriers).
- 148 Fourrure et peaux en poils.
- 149/01 Electriciens.
- 207 Industrie chimique (employés).
- 209 Fabrications métalliques (employés).
- 222 Papier et carton (employés).
- 224 Non-ferreux (employés).
- 306 Assurances.

*Secteurs ayant une convention réglant l'introduction  
de nouveaux régimes de travail (rendue ou non obligatoire)*

- 105 Métaux non-ferreux — C.C.T. du 30 septembre 1987.
- 106/03 Fibrociment — C.C.T. du 4 novembre 1987 — A.R. du 6 mai 1988.
- 110 Blanchisseries — (projet de C.C.T.) accord virtuel.
- 117 Pétrole (ouvriers) — C.C.T. du 30 septembre 1987.
- 118 Industrie alimentaire (ouvriers) — C.C.T. du 30 mars 1988 — A.R. du 16 janvier 1989.
- 126 Ameublement — C.C.T. du 13 avril 1988 — A.R. du 4 octobre 1988.
- 128/02 Chaussure — C.C.T. du 22 février 1988 — A.R. du 23 septembre 1988.
- 140/04 Transport de choses — C.C.T. du 9 décembre 1988.
- 202 Magasins d'alimentation à succursales multiples — C.C.T. du 16 novembre 1988 — A.R. du 29 décembre 1988.
- 211 Pétrole (employés) — C.C.T. du 8 décembre 1987.
- 213 Import-export — C.C.T. du 11 janvier 1988 — A.R. du 11 juillet 1988.
- 218 Auxiliaires pour employés — C.C.T. du 29 septembre 1988.
- 220 Industrie alimentaire (employés) — C.C.T. du 29 mars 1988.
- 301 Ports — C.C.T. du 13 juin 1988 — A.R. du 14 octobre 1988.